

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA CV. DAENG KULINER MAKASSAR**



Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana (S1)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar

Oleh:

ARYA ARUNA

NIM. 90200114020

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
TAHUN 2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARYA ARUNA

NIM : 90200114020

Tempat/Tgl. Lahir : Makassar, 9 Juli 1995

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam / Strata Satu (S1)

Alamat : Jl. Muh. Yamin Dg. Siraju Bara-Baraya Utara No. 6b

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner
Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat tiruan, plagiat, atau dibuat orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal dengan hukum.

Makassar, 19 November 2018

Penulis,

ARYA ARUNA

NIM. 90200114020

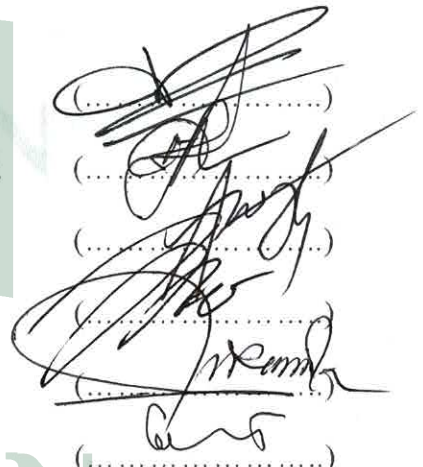
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar*”, yang disusun oleh *Arya Aruna* NIM: **90200114020**, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Kamis 22 November 2018 M, bertepatan dengan 14 Rabiul Awal 1440 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Gowa, 22 November 2018 M
14 Rabiul Awal 1440 H

DEWAN PENGUJI :

Ketua	:	Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
Sekretaris	:	Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.
Munaqasyah I	:	Dr. Awaluddin, SE., M.Si
MunaqasyahII	:	Sitti Aisyah, S.Ag., M.Ag
Pembimbing I	:	Dr. Siradjuddin, M.Si
Pembimbing II	:	Muh. Akil Rahman, SE., M.Si



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

NIP: 19581022 1987703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah robil‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar” dapat diselesaikan oleh penulis. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan, saran, dan fasilitas dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta Aruna Tahir dan Jumriani yang telah membimbing, mendidik, senantiasa memberikan kasih sayang, mendoakan, memotivasi dan memberikan doa restunya.
2. Nenek dan Kakek tercinta Jintu Dg. Rela dan B. Dg. Kulle yang senantiasa memberikan arahan, cinta kasih, motivasi dan doanya.
3. Bapak Prof Dr. Musafir Pababbari, M.Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Dr. Siradjuddin, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan waktu luangnya, saran, motivasi, bimbingan dan pengarahan dengan penuh sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Muh. Akil Rahman, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu luangnya, saran, motivasi, bimbingan dan pengarahan dengan penuh sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar terimakasih atas bantuan yang telah diberikan
9. Segenap keluarga besarku yang telah memberikan doa, motivasi dan dukungannya.
10. Hardianti Mapparenta S.Pd sebagai istri tercinta yang telah senantiasa memberikan motivasi dan dukungannya.
11. Rahmawati S, SE. Anita, SE. dan Diki Wahyudi yang senantiasa memberikan motivasi untuk meraih gelar sarjana.
12. Segenap teman-teman jurusan manajemen, khususnya manajemen A dan Manajemen Sumber Daya Manusia Angkatan 2014 yang merupakan teman seperjuangan dalam hal meraih gelar sarjana.
13. Teman KKN Posko 10 Desa Loeha angkatan 58 yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungannya.

14. Teman-teman penerima beasiswa Bisikmisi UIN Alauddin Makassar beserta Alumni yang telah memberikan arahan dan semangat dalam meraih gelar sarjana.
15. Teman-teman FORKEIS UIN Alauddin Makassar beserta Alumni yang telah memberikan arahan dan semangat dalam meraih gelar sarjana.
16. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak.

Atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis memohon doa kehadiran Ilahi Rabbi, kiranya jasa-jasanya memperoleh balasan di sisi-Nya dan semoga menjadi ibadah dan amal jariyah. Aamiinn. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis berharap skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karenanya penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun.

Billahitaufiq Wal Hidayah

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 19 November 2018

Penulis,

ARYA ARUNA

NIM: 90200114020

DAFTAR ISI

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Hipotesis	7
D. Definisi Operasional Variabel	7
E. Penelitian Terdahulu.....	8
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
B. Turnover Intention Karyawan	16
C. Gaya Kepemimpinan	19
D. Tinjauan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan	24
E. Beban Kerja	25
F. Perspektif Islam dalam Berwirausaha	33
G. Kerangka Konseptual	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Waktu Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	39
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan	49
B. Karakteristik Responden.....	51
C. Hasil Penelitian.....	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	79
----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar Tahun 2018	
Periode Januari-September	3
Tabel 3.1 Uji Statistik Durbin Waston (d)	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4.8 Kolmogorov Smirnov	59
Tabel 4.9 Durbin-Watson.....	60
Tabel 4.10 VIF dan Tolerance	61
Tabel 4.11 Uji Glesjer.....	63
Tabel 4.12 Persamaan Regresi Berganda.....	64
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2).....	65
Tabel 4.14 Uji F (Simultan)	67
Tabel 4.15 Uji t (Parsial).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Bagan 1.1 Struktur Organisasi CV. DKM	47
Grafik 4.1 Grafik Histogram Bank Persero.....	58
Grafik 4.2 Grafik Normalitas Probabiliti Plot.....	58
Grafik 4.3 Hasil Uji Scatterplot	62



ABSTRAK

Nama : Arya Aruna
Nim : 90200114020
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap
Turnover Intention Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner
Makassar**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Variabel independen pada variabel ini adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja. Sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar sebanyak 321 orang. Adapun penentuan sampel penelitian berdasarkan rumus slovin sebanyak 172 sampel. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah dibagikan. Teknik pengolahan data menggunakan uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda dengan bantuan IBM Statistik SPSS 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Sedangkan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Turnover Intention.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. *Latar Belakang Masalah*

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individual ataupun organisasi¹. Manusia adalah salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Individu merupakan unsur utama manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, fokus yang dipelajari oleh sumber daya manusia adalah yang berpengaruh terhadap tenaga kerja manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan daya dak karya (rasio, rasa, dan karsa).² Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, dimana karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka perusahaan pun akan berjalan lancar sehingga dapat meningkatkan

¹ Sukmawati Marjuni. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: CV. Sah Media, 2015), h.9

² Sukmawati Marjuni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h.5

kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Maka dari itu, karyawan dapat dikatakan sebagai aset perusahaan.

Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan. Seperti yang kita ketahui, karyawan adalah alat penggerak bagi suatu organisasi, terlebih lagi karyawan tersebut telah handal dalam bidang yang dikerjakannya. Masalah akan muncul apabila karyawan yang telah berkompeten dalam bidangnya memilih perusahaan lain untuk pindah ke perusahaan lainnya atau dengan kata lain *turnover intention*.

Masalah yang berpengaruh dengan tenaga kerja perusahaan adalah turnover yang tinggi. *Turnover* adalah seorang karyawan yang secara sukarela berhenti dari tempatnya bekerja.³ Ketika karyawan yang memutuskan berhenti di tempatnya bekerja untuk suatu alasan, menimbulkan kerugian untuk perusahaan. Karyawan yang keluar membuat perusahaan harus menggantikannya dengan karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang minimal sama dengan karyawan yang keluar. Apabila karyawan yang masuk belum memiliki keahlian yang sama dengan karyawan yang keluar, maka perusahaan harus melakukan training agar karyawan memiliki keterampilan yang sama atau melebihi karyawan sebelumnya.

Tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Beberapa manager personalia mengalami frustrasi apabila mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan untuk menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas akhirnya sia-sia karena staf yang baru saja di rekrut

³ R. Zeffane. *Understanding employee turnover: The need for a contingency approach*. (International Journal of Manpower, 1994), h. 4

tersebut memilih untuk bekerja pada perusahaan lainnya. Jadi, perusahaan harus mampu melakukan pencegahan *turnover intention* karyawan berupa kegiatan pengembangan agar hal yang tidak diinginkan perusahaan dapat dicegah.

CV. Daeng Kuliner Makassar merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kuliner atau rumah makan yang telah memiliki 6 cabang dibeberapa wilayah Kota Makassar. Setiap bulannya, perusahaan ini memiliki intensitas karyawan yang keluar masuk setiap bulannya. Berikut ini merupakan tabel *turnover intention* karyawan pada perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar pada tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar
Tahun 2018 Periode Januari-September

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan		Persentase
		Masuk	Keluar	
Januari	125	15	26	9,2%
Februari	114	24	9	12,3%
Maret	129	77	18	37,2%
April	188	33	6	13,2%
Mei	215	38	2	15,4%
Juni	251	17	16	0,4%
Juli	252	54	17	13,7%
Agustus	289	20	18	0,7%
September	291	49	19	9,8%

Sumber: Data Internal Perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar

Berdasarkan tabel data tersebut, dapat dilihat pada CV. Daeng Kuliner Makassar tingkat *turnover*-nya relatif berfluktuatif. Pada bulan Januari hingga bulan Maret, tingkat *turnover* karyawan terus mengalami peningkatan dari 9,2% menjadi 37,2%. Kemudian turun pada bulan April sebesar 13,2% dan naik kembali pada bulan

Mei sebesar 15,4%. Pada bulan Juni, tingkat turnover karyawan kembali turun menjadi 0,4% kembali naik pada bulan Juli sebesar 13%. Hal yang sama kembali terjadi, ketika pada bulan Agustus, tingkat *turonver* karyawan kembali menurun menjadi 0,7% dan naik kembali pada bulan September menjadi 9,8%.

Tingkat *turnover* yang paling tinggi adalah pada bulan Maret yaitu sebesar 37,2% yang mana jumlah karyawannya 129 orang dengan tingkat karyawan masuk sebanyak 77 orang dan tingkat karyawan keluar sebanyak 18 orang. Tingkat turnover yang paling rendahpun berada pada bulan Juni sebesar 0,4%. Jumlah karyawan pada bulan Juni adalah sebanyak 251 orang karyawan dengan jumlah karyawan masuk dengan karyawan keluar hanya memiliki selisih satu. Berdasarkan tingkat *turover* yang telah dijelaskan di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang menyebabkan berfluktuasinya turnover pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Banyak faktor yang mempengaruhi turnover karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja karyawan.

Leadeship (gaya kepemimpinan) merupakan salah satu elemen yang memiliki nilai penting bagi karyawan dalam sistem manajemen perusahaan. Menurut Tjutju dan Suwatno, kepemimpinan merupakan kekuatan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi pemikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.⁴ Sedangkan menurut Hasibuan, proses mempengaruhi orang

⁴ Yuniararsih Tjutju dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2009). h.165

lain untuk memahami serta setuju dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama merupakan definisi dari kepemimpinan.⁵

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amany pada tahun 2016, penelitian yang dilakukan oleh Anderson pada tahun 2017, dan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus pada tahun 2017 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisyanto pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Saklit pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait gaya kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan.

Beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.⁶ Seseorang yang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Tetapi, apabila seorang pekerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, maka hal ini yang dapat menimbulkan masalah bagi suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu

⁵ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, Cetakan Ketujuh, 2007). h. 170

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi 4)*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro). h. 204

yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti pada tahun 2016, penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Tetapi, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuhasari pada tahun 2016 menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka dirumuskanlah rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar
2. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar

C. *Hipotesis*

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah dan latar belakang diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada rumah makan CV. Daeng Kuliner Makassar
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada rumah makan CV. Daeng Kuliner Makassar
3. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada rumah makan CV. Daeng Kuliner Makassar

D. *Definisi Operasional Variabel*

Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang terikat dan merupakan variabel yang dijelaskan dan nilainya tergantung pada variabel lain. Sedangkan variabel independen (X) adalah variabel bebas yang merupakan variabel penjelas dan nilainya tidak tergantung pada variabel lain.

Adapun variabel independen yang akan dieliti adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang

ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain.

2. Beban Kerja (X2) adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume dan norma waktu.
3. *Turnover intention* Karyawan (Y) adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini yaitu:

No	Nama	Judul/Tahun	Variabel	Hasil
1	2	3	4	5
1	Ferdiansyah Ritonga, Fitri Apriliyani Zein (2015)	Hubungan antaragaya kepemimpinan kepuasan kerja dengan intensi keluar auditor yang bekerja di kantor akuntan publik	Variabel X1 Gaya kepemimpinan Variabel X2 Kepuasan Kerja Variabel Y Intensi Keluar Auditor	Tujuan penelitian ini ingin mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Bandung.
2	Wulandari Puspa Diharjo (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan <i>Learning Organization</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover intentions</i> Karyawan	Variabel X1 Kepemimpinan Variabel X2 <i>Learning Organization</i> Variabel Y Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover intentions</i> Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji struktural yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.017.2) kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover</i>

1	2	3	4	5
				<p><i>intentions</i>. Hal ini dibuktikan dengan uji struktural yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.010. 3) <i>learning Organization</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan uji struktural yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.019.4) <i>learning organization</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>. Hal ini dibuktikan dengan uji struktural yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.021.5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intentions</i>. Hal ini dibuktikan dengan uji struktural yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.012.</p>
3	Laksmi Sito Dwi Irvianti	Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT XL AXIATA TBK Jakarta	Variabel X Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Y <i>Turnover intention</i> Karyawan	<p>a. Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (<i>turnover intention</i>)</p> <p>b. Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (<i>turnover intention</i>)</p> <p>c. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (<i>turnover intention</i>)</p>

F. Tujuan dan Kegunaan penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar
- b. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar
- c. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

2. Kegunaan penelitian

- a. Bagi pelaku usaha
 - 1) Sebagai bahan acuan untuk pengambilan kebijakan dan keputusan mengenai gaya kepemimpinannya.
 - 2) Sebagai masukan kepada pelaku usaha bagaimana proses dalam menjalankan sebuah bisnis.
- b. Bagi Peneliti
 - 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah kedalam praktek menjalankan bisnis.
 - 2) Untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jacson & Schuler manajemen sumber daya manusia adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi serta visi organisasi.⁷ Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.⁸ Berdasarkan pengetahuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan orang yang memiliki bakat dan semangat yang tinggi dari posisi seorang manajemen untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, visi serta misi organisasi yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian. Adapun yang menjadi fungsi manajemen, tujuan manajemen sumber daya manusia dan tinjauan islam manajemen tentang sumber daya manusia sebagai berikut:

⁷ Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management*, (Makassar: Alauddin University Press, Makassar, 2015). h. 9

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2010). h. 5-6

1. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- f. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- g. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- h. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mencapai peraturan organisasi dan norma sosial dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- j. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi karena disebabkan keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak pensiun atau sebab lainnya.⁹

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Adapun tujuan MSDM meliputi:

- a. Tujuan kemasyarakatan/social. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
- b. Tujuan organisasional. Tujuan organisasional adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 9-11

Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

- c. Tujuan fungsional. Tujuan fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusinya yang maksimal.
- d. Tujuan pribadi. Tujuan individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.¹⁰

3. Tinjauan Islam Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia diciptakan oleh Allah sebagai penerima dan pelaksana ajaran sehingga ia ditempatkan pada kedudukan yang mulia. Untuk mempertahankan kedudukannya yang mulia dan bentuk pribadi yang bagus itu, Allah melengkapinya dengan akal dan perasaan yang memungkinkannya menerima dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan membudayakan ilmu yang dimilikinya. Ini berarti bahwa kedudukan manusia sebagai makhluk yang mulia itu karena akal dan perasaan, ilmu pengetahuan dan kebudayaan yang seluruhnya dikaitkan kepada pengabdian pada pencipta.¹¹

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat

¹⁰ Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management*. h. 10-12

¹¹ Eka Suhartini, *Islamic Human Resource Management*. h. 5

manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Q.S Al-Jatsiyah 45/13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Terjemahnya:

“Dan dia Telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Penafsiran pada kitab Tafsir Al-Mishbah pada ayat diatas adalah sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rahman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT. Jika manusia telah mampu untuk mengamalkan hal diatas tentulah sumber daya manusia dan alam akan teroptimalkan. Pengayaan kualitas SDM merupakan suatu keharusan dalam islam, sebagaimana yang telah disampaikan oleh rasulullah saw bahwa menuntut ilmu adalah wajib dari mulai lahir hingga wafat. Oleh karena itu mempelajari semua ilmu, baik umum maupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Yang harus digaris bawahi ialah kemana ilmu itu akan digunakan.

B. *Turnover Intention Karyawan*

Menurut Mitaka, keinginan keluar dari kerja adalah sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan. Menurut Mitaka menyatakan bahwa *Intentions to Leave* adalah langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses withdrawal atau keputusan penarikan diri. Carmeli menyatakan niat untuk meninggalkan pekerjaan merupakan sebuah keputusan mudah dari pada meninggalkan organisasi, karena seorang karyawan dapat meminta untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi berharap masih dalam perusahaan.

Dari pendapat beberapa ahli mengenai pengertian *Turnover intentions* dapat disimpulkan bahwa suatu keinginan dari dalam diri karyawan untuk berpindah tempat kerja tetapi belum terealisasi dalam tindakan dikarenakan ada faktor yang kurang mendukung. Menurut Hardianto, karyawan meminta berhenti dapat digolongkan menjadi tempat, antara lain :

1. Dalam masa percobaan Awal mula diterimanya kerja, sebuah perjanjian kontrak kerja dapat mengikat pekerja dengan dapat diberhentikan sewaktu-waktu dengan adanya kesalahan.
2. Alasan yang mendesak Karyawan dapat berhenti sewaktu-waktu dengan batas waktu yang tidak dapat ditebak dan saat pemutusannya

3. Menolak untuk bekerja dengan majikan yang baru Bagi karyawan yang mengetahui dengan adanya perubahan struktur, salah satunya adalah pimpinan kerja yang berubah,
4. Disebabkan alasan yang lain. Penyebab alasan lain dari karyawan untuk berkeinginan berhenti kerja seperti halnya sakit atau berpindah tempat tinggal, dan sebagainya.

Well dan Peachey terdapat tiga macam pengukuran berpartisipasi dalam Faktor keinginan keluar yang sukarela, yaitu:

1. Saya berencana meninggalkan pekerjaan ini dalam satu tahun kedepan.
2. Saya bermaksud untuk meninggalkan pekerjaan ini dalam satu tahun kedepan.
3. Saya akan mencoba meninggalkan pekerjaan ini dalam satu tahun kedepan.

Sedangkan menurut Carmeli menyatakan terdapat tiga langkah untuk niat keluar karyawan dari organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Saya berfikir banyak tentang meninggalkan organisasi.
2. Saya aktif mencari alternative untuk organisasi.
3. Segera setelah itu mungkin, saya akan meninggalkan organisasi.

Witasari indikasi terjadinya *Turnover intentions* antara lain:

1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi.
4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

5. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik.

Robbins dan Coulter, *turnover* atau perputaran karyawan akan menjadi masalah karena menambah biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan dan menimbulkan gangguan kerja, salah satu indikasi terjadinya *turnover intentions* adalah ketidak hadiran kerja.¹²

Mobley menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu: Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain usia, pendidikan, dan keluarga.
2. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.
3. Kepuasan kerja: Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi,

¹² Wulandari Puspa Diharjo, Pengaruh Kepemimpinan Dan *Learning Organization* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intentions* Karyawan, (Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen ,2017). h. 7

kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi: Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave*.¹³

C. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Fleisman dan Peter, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *consideration* yang telah diteliti di Ohio State University oleh Fleishmanetal, dalam Gibson tahun 2000.

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. Fitriany dalam Putra, mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan *consideration* merupakan seorang

¹³ Renny Rakhma Tsani dan Farlianto, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt Yb Apparel Jaya, (Yogyakarta: Jurnal Ekonomi, 2014). h. 4

pemimpin yang mau mendengarkan kritik dan saran dari bawahannya dalam segala hal, bersikap ramah, saling percaya, terbuka dan menyenangkan.¹⁴

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Bangun mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.

Dari pendapat beberapa ahli mengenai definisi kepemimpinan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan apa yang diperintahkan dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mencapai tujuan bersama. Ciri umum yang dimiliki kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Ivancevich dan Matteson yaitu:

- a. Mereka memberikan arahan dan arti bagi orang-orang yang dipimpin dengan mengingatkan hal-hal penting dan membimbing pengikutnya.
- b. Mereka menumbuhkan kepercayaan.

¹⁴ Ferdiansyah Ritonga dan Fitri Apriliyani Zein, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik*, (Bandung: Jurnal Ilmu Ekonomi, 2015. h. 7

- c. Mereka mendorong tindakan dan pengambilan resiko dengan proaktif dan berani gagal untuk kesuksesan.
- d. Mereka memberikan harapan dengan cara nyata maupun simbolis untuk menekankan pada kesuksesan akan dapat diraih.

Ivancevich dan Matteson. bahwa terdapat 3 pendekatan dalam kepemimpinan yang efektif bagi perusahaan, yaitu :

- a. Pendekatan Trait yaitu pendekatan dengan usaha mengidentifikasi karakter khusus meliputi fisik, mental, dan kepribadian.
- b. Pendekatan Perilaku, mempelajari cara terbaik untuk para individu agar mencapai kinerja dan kepuasan yang diharapkan selama memimpin usaha

Tetapi dari kedua pendekatan trait dan perilaku mengatakan gagal dikarenakan tidak berhasil memasukkan interaksi dari variabel orang, tugas, dan lingkungan. Terlebih ketiga variabel ini merupakan bagian terpenting dari situasi kepemimpinan, tetapi pendekatan trait dan perilaku mengabaikan variable tugas dan lingkungan.

- c. Pendekatan Situasional. Pendekatan ini memiliki empat model antara lain :
 - 1. Model Kontingensi Kepemimpinan dari Fiedler mengajukan tiga faktor yang menentukan seberapa menguntungkan lingkungan yang dimiliki seorang pemimpin, atau tingkat keuntungan situasional.

2. Model Kepemimpinan *Vroom-Jago* berusaha membuat model normatife yang dapat digunakan pemimpin untuk mengambil keputusan sehingga pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan.
3. Model Kepemimpinan Jalur-Tujuan menyatakan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan.
4. Model kepemimpinan Situasional *Hersey-Blanchard* yang menganjurkan agar pemimpin yang memahami perilakunya sendiri. Para pemimpin harus bias menilai dengan tepat tingkat kematangan dari para pengikut mereka dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kematangan tersebut.¹⁵

2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Ada 9 jenis gaya kepemimpinan dalam organisasi berdasarkan teori kepemimpinan yang biasanya di implementasikan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya.

b. Kepemimpinan Birokrasi

¹⁵ Wulandari Puspa Diharjo, Pengaruh Kepemimpinan Dan *Learning Organization* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intentions* Karyawan,(Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2017). h. 9

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian.

d. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut laissez dimana pemimpin diberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing.

e. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan reward ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan.

f. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil melakukan tugas mereka.

g. Kepemimpinan Melayani (servant)

Hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan, dan aspirasi dari para anggota dan pada kepentingan pribadinya

h. Kepemimpinan karismatik

Pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan.

i. Kepemimpinan situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas.

D. Tinjauan Islam Tentang Gaya Kepemimpinan

Islam rahmatan lil ‘alamin telah menetapkan berbagai aturan bagi manusia yang telah diberikan amanah menjadi khalifatullah fil ard. Salah satu aturan yang ditetapkan adalah berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Al-Quran dengan tegas memerintahkan untuk menta’ati Allah dan Rasul-Nya, serta Ulil Amri (pemimpin). Hal ini telah dijelaskan dalam surah Q.S Al-Baqarah 02/30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَخَنٌ نُّسَبِحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ﴿۲۰﴾

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Penafsiran pada kitab Tafsir Al-Mishbah pada ayat diatas adalah pada hakikatnya bahwa setiap individu merupakan pemimpin berdasar kapasitasnya, dan masing-masing akan diminta pertanggungjawabanya atas kepemimpinan yang diembannya. Yang menjadi perhatian penulis dari hadis di atas, bahkan perempuan atau dalam hal ini seorang istri merupakan pemimpin dirumah suaminya dan bagi anak-anaknya. Ini menunjukan bahwa perempuan juga diberikan anugerah untuk menjadi pemimpin. Anak-anak yang dipimpinya merupakan masa depan penerus kehidupan setiap manusia. Sehingga betapa mulia dan berat tanggung jawab perempuan dalam mengkader generasi penerusnya. Tulisan ini akan mencoba mengelaborasi tentang perempuan dan eksistensi kepemimpinan dalam Islam, melalui pendekatan sejarah.

E. *Beban Kerja*

Beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.¹⁶ Untuk mengerjakan suatu pekerjaan, seseorang diukur melalui kualifikasi yang dimiliki baik dari segi

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi 4)*. h. 200

kompetensi ataupun perilakunya. salah satu yang dimiliki hanya mampu untuk mengerjakan tetapi tidak disiplin atau loyal maka hasil yang diperolehnya akan sia-sia. Demikian pula jika tingkah lakunya baik tetapi tidak memiliki kemampuan yang mumpuni, maka juga tidak bermanfaat apa dikerjakannya. Jadi seseorang sebelum ditempatkan disuatu jabatan harus diukur dari keduanya kemampuan dan perilaku.

Demikian pula setiap jabatan memiliki standar kerja yang harus dipenuhi. Standar inilah salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja si pemegang jabatan. Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Misalnya jika suatu jabatan mengharuskan seseorang harus mampu mengerjakan 100 potong pakaian, maka seharusnya yang ditetapkan adalah orang yang mampu mengemban jabatan tersebut. Jika dalam prakteknya justru yang dikerjakan kurang dari 100 unit maka ini berarti beban kerjanya terlalu ringan, namun sebaliknya jika melebihi 100 unit berarti beban kerjanya berlebih.

Bagi beban kerja yang kurang, maka harus ditambah sesuai dengan porsi yang telah ditetapkan agar tidak ada waktu yang menganggur atau terbuang. Demikian pula jika berlebihan, maka harus ditambah tenaga kerja baru agar hasil pekerjaanya juga berkualitas. beban kerja (workload) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu. Dari hasil ini juga akan terlihat apakah beban kerja seseorang berlebih atau kurang. Jika beban kerjanya berlebih akan menyebabkan produktivitasnya turun. Demikian pula sebaliknya jika beban kerjanya kurang maka akan banyak waktu yang terbuang.

Analisis beban kerja perlu dilakukan karena memberikan banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dalam praktiknya terdapat manfaat analisis beban kerja baik dari sisi SDM maupun dari sisi keuangan. Berikut ini manfaat analisis beban kerja dari sisi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Sebagai dasar untuk merencanakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Artinya manajemen dapat membagi waktu kerja untuk masing-masing pekerjaan dengan beban kerja yang dimiliki. Penentuan waktu yang harus dikerjakan mengacu kepada standar penyelesaian pekerjaannya.
2. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga tidak ada yang kekurangan pekerjaan atau yang berlebihan. Baik kekurangan maupun kelebihan pekerjaan akan membuat tidak efektifnya pekerjaan itu sendiri.
3. Sebagai dasar untuk menentukan keseimbangan pembagian kerja antar unit atau bagian yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Artinya tidak ada yang merasa dirugikan dan diberlakukan secara adil.

4. Sebagai dasar untuk menentukan sistem dan prosedur kerja. Artinya jika dirasakan terdapat kekurangan, maka diperlukan perbaikan secepatnya, demikian pula sebaliknya. Sehingga tidak mengacaukan pekerjaan. Prosedur kerja jangan dibuat berbelit-belit tetapi sedapat mungkin dipermudah.
5. Sebagai salah satu dasar untuk menetapkan standar prestasi kerja seseorang. Bagi mereka yang mampu memenuhi beban yang telah ditetapkan mendapat penilaian tersendiri, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak dapat memenuhi beban kerja yang diberikan maka prestasi kerjanya tidak baik dan perlu diberikan sanksi.
6. Sebagai dasar untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif atau benefit lainnya. Artinya makin besar beban kerjanya, maka kompensasi yang diperoleh juga besar, demikian pula sebaliknya.
7. Sebagai dasar untuk menentukan jenjang karier, apakah perlu dipromosi, demosi atau dirotasi. Hal ini tidak berkaitan langsung, tetapi melalui kinerja dan kemampuan kerja. Jika beban kerja dapat dikerjakan sesuai standar, maka prestasi kerjanya baik, sehingga akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, demikian pula sebaliknya.
8. Sebagai dasar untuk menentukan pelatihan bagi mereka yang dirasakan masih belum mampu memenuhi beban kerjanya. Artinya bagi karyawan yang

dianggap tidak atau kurang mampu maka perlu diberikan pelatihan agar kemampuan bertambah.¹⁷

Dari sisi keuangan analisis beban kerja dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan untuk:

1. Menentukan perhitungan harga pokok suatu produk, artinya besarnya biaya yang dikeluarkan untuk suatu jabatan
2. Pengendalian biaya yang dikeluarkan baik untuk biaya gaji, upah, lembur karyawan atau biaya lainnya.¹⁸

Untuk mengukur seberapa besar beban kerja seseorang maka perlu dilakukan suatu analisis yang mendalam, melalui analisis beban kerja. Dalam praktiknya cara mengetahui beban kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain:

1. Cari tahu job description dan job specification yang telah dibuat sebelumnya
2. Lakukan wawancara kepada pemegang jabatan
3. Buatlah kuesioner sebagai bandingannya
4. Tanyakan kepada atasan yang bersangkutan tentang apa yang dikerjakan bawahannya
5. Cari tahu dari laporan yang telah dibuatnya
6. Bandingkan antara pekerjaan yang sama atau selevel baik di dalam perusahaan atau dengan perusahaan lain yang sejenis
7. Cari tahu dari rekan sekerja, sebagai pembandingan

¹⁷ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan ke-2, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta, 2016). h. 40

¹⁸ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. h. 40

a. Metode analisis beban kerja

Hasil yang diharapkan dari analisis beban kerja adalah sesuai dengan kenyataan di lapangan. Jangan sampai hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan kenyataan. Oleh karena untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan, maka diperlukan metode analisis beban kerja yang tepat. Dalam praktiknya metode analisis beban kerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Pengamatan terus-menerus

Artinya pengamatan terhadap objek dilakukan tanpa putus. Metode analisis beban kerja pengamatan terus menerus dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Jam henti dan Micromotion study.

2. Pengamatan tidak terus-menerus

Pengamatan tidak terus-menerus merupakan pengamatan terhadap objek dilakukan dalam waktu tertentu saja. Metode analisis beban kerja dengan pengamatan tidak terus menerus dapat dilakukan dengan Uji petik tugas dan Laporan harian, mingguan dan bulanan.

b. Proses Analisis Beban Kerja

Proses yang dilakukan dalam melakukan analisis beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan fungsi dari unit kerja masing-masing. Hal ini penting karena masing-masing unit kerja memiliki fungsi tersendiri dengan diketahui fungsi

dari masing-masing unit kerja maka perlu diketahui peranan masing-masing unit kerja secara keseluruhan.

2. Mengidentifikasi tugas-tugas yang dilakukan oleh masing-masing jabatan kerja, mulai dari membuat rencana melaksanakan pekerjaan sampai dengan membuat laporan hasil pekerjaan.
3. Mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan untuk masing-masing pekerjaan. Gunanya adalah melihat standar waktu yang dikerjakan untuk setiap pekerjaannya untuk setiap pekerjaan. Untuk mengetahui waktu penyelesaian masing-masing pekerjaan dapat digunakan melalui Observasi, Pendapat para ahli dan dari yang sudah pernah dilakukan sebelumnya
4. Menentukan satuan yang merupakan jumlah volume pekerjaan. Waktu ini harus dikonversi menjadi satuan terkecil. Misalnya dari tahun ke bulan, ke minggu, ke hari, ke jam dan ke menit. satuan waktu ini perlu ditetapkan sebagai standar yang harus digunakan penilai.
5. Menentukan beban kerja masing-masing pekerjaan. Merupakan produktivitas kerjanya yang hasilnya merupakan persentase. Untuk dapat menghitung beban kerja.¹⁹

c. Pandangan islam mengenai beban kerja

Salah satu ajaran Islam mengenai buruh adalah pemberian beban yang tidak melebihi kemampuan buruh. Al-Qur'an telah menggariskan bagaimana kisah

¹⁹ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. h. 40

Nabi Musa as. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib as. Dalam Q.S. Al-Qashash

28/27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكَحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ
 أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ
 الصَّالِحِينَ

Terjemahnya:

“Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

Penafsiran pada kitab Tafsir Al-Mishbah pada ayat diatas menunjukkan bahwa dalam pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan kesaksamaan. Ketiga prinsip tersebut bila diterjemahkan dengan membebani pekerja dengan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut, dan upah perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilaksanakan. Rasulullah SAW juga memerintahkan agar memberi beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja dan melarang majikan untuk membebaninya dengan pekerjaan yang tidak sanggup dilakukannya. Di samping itu, seorang majikan dianjurkan untuk meringankan pekerjaan buruhnya, karena hal tersebut dapat menjadi amal kebajikan bagi pemberi kerja di hari kiamat.

Jika buruh ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuan, maka buruh harus mendapatkan pertolongan yang memadai atau didukung oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak sehingga pekerjaan tersebut lebih mudah dan ringan serta dapat diselesaikan dengan baik. Buruh juga tidak boleh dipaksa bekerja terus menerus dengan tidak memperhatikan waktu untuk beristirahat, karena hal tersebut bukan hanya akan mengganggu kesehatan, tetapi dalam jangka panjang akan menghilangkan produktivitas buruh. Selain itu, penetapan jam kerja, penciptaan kondisi kerja yang baik, dan dilaksanakannya usaha pencegahan terhadap kecelakaan kerja, sangat sesuai dengan semangat ajaran Islam.

F. Perspektif Islam dalam Berwirausaha

Islam merupakan agama yang paling sempurna dalam segala hal. Salah satu kesempurnaan syariat Islam ini adalah dengan mengharuskan kepada umatnya agar bekerja dan berbisnis dengan jalan yang benar dan menjauhi segala hal yang dilarang oleh Allah dan rasul-Nya. Banyak bisnis yang dapat dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup didunia dan dalam rangka beribadah kepada Allah SWT. Salah satu bisnis yang dianjurkan dalam islam adalah perniagaan atau berdagang. Berdagang merupakan salah satu profesi yang sangat mulia dan utama selagi dijalankan dengan jujur dan sesuai dengan aturan serta tidak melanggar batas-batas syari'at yang telah ditetapkan oleh Allah dan rasul-Nya di dalam Al-Qur'an dan

As-Sunnah Ash-Shahihah. Adapun dalil yang menerangkan tentang berbisnis sebagai berikut :

- 1) Dari Abu Sa'id Al-Khudri radhiyallahu 'anhu, Rasulullah SAW bersabda, yang artinya:

“Pedagang yang senantiasa jujur lagi amanah akan bersama para nabi, orang-orang yang selalu jujur dan orang-orang yang mati syahid”.(HR. Tirmidzi, Kitab Al-Buyu' Bab Ma Ja-a Fit Tijaroti no. 1130)

- 2) Dari Mu'adz bin Jabal radhiyallahu 'anhu, ia berkata: Rasulullah SAW bersabda, yang artinya:

“Sesungguhnya sebaik-baik penghasilan ialah penghasilan para pedagang yang mana apabila berbicara tidak bohong, apabila diberi amanah tidak khianat, apabila berjanji tidak mengingkarinya, apabila membeli tidak mencela, apabila menjual tidak berlebihan (dalam menaikkan harga), apabila berhutang tidak menunda-nunda pelunasan dan apabila menagih hutang tidak memperberat orang yang sedang kesulitan”. (Diriwayatkan oleh Al-Baihaqi di dalam Syu'abul Iman, Bab Hifzhu Al-Lisan IV/221).

Dari kedua hadist diatas menjelaskan bahwa Islam sangat menganjurkan bagi para penganutnya untuk berwirausaha dan mengedepankan ahlakul karimah didalam menjalankannya. Islam mengajarkan bahwa dalam perniagaan tidak semata mata mencari keuntungan secara duniawi saja namun seorang pengusaha juga harus membekali dirinya dengan bekal keimanan dan ilmu syar'i, khususnya yg berkaitan dengan fikih muamalah dan bisnis agar bisa menjadi pengusaha yang baik dan benar serta tidak terjerumus dalam hal-hal yang haram.

Hendaknya seorang pengusaha menghiasi dirinya dengan akhlak islami yang mulia seperti jujur, pemurah, amanah, kasih sayang, dsb, sebagaimana yg diajarkan dan dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Seorang pengusaha hendaknya melandasi bisnis dan perniagaannya dengan niat yg baik dan ikhlas karena Allah. Agar profesi yang dijalankannya mendatangkan pahala dan keridhoan dari Allah karena bernilai ibadah.²⁰

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai rasio keuangan dan peringkat obligasi, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan beban kerja, serta satu variabel dependen yaitu *turnover intention* karyawan. Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Muhammad Syafii Antonio menyatakan bahwa aktivitas bisnis yang syariah harus bertumpu pada empat prinsip dasar muamalah sebagai berikut:

- 1) Ketuhanan (Rabbaniyyah)
- 2) Menjunjung tinggi akhlak yang mulia (Akhlaqiyyah)
- 3) Mewaspadai keadaan pasar yang selalu berubah (Waqiyyah)

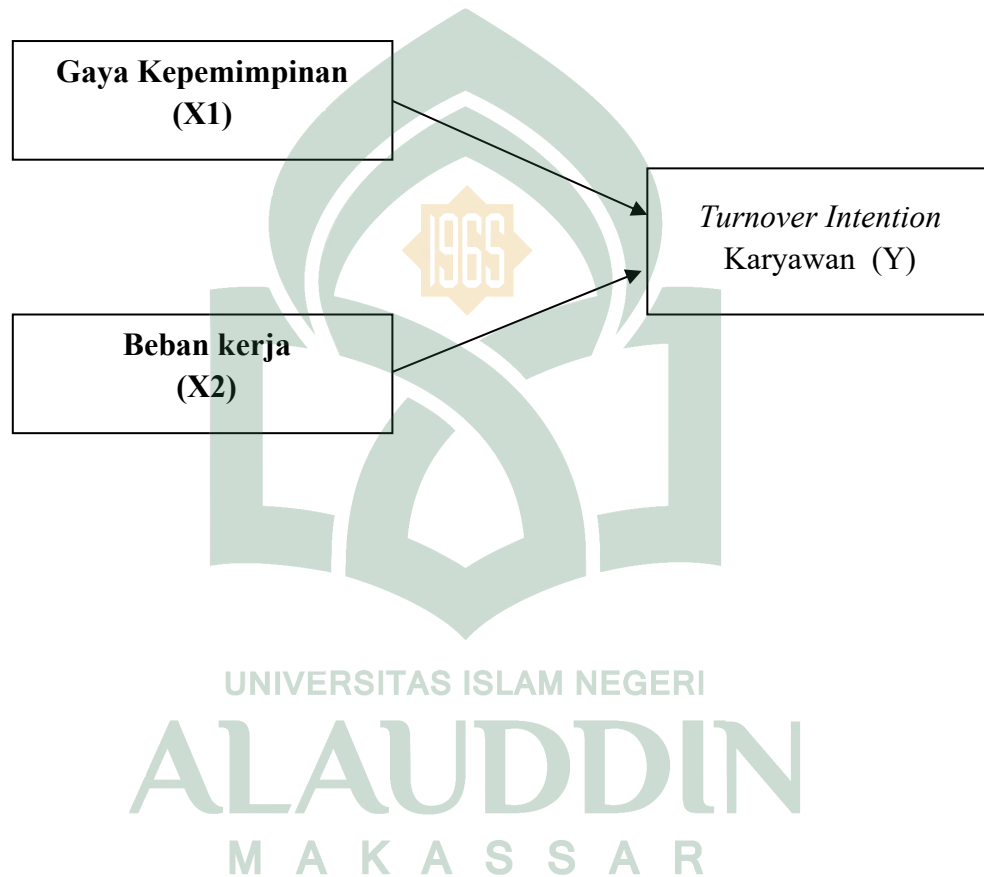
²⁰<http://www.tabloidwirausaha.com/2015/01/wirausaha-dalam-pandangan-islam.html> diakses pada Selasa, 13 Februari 2018 21.42 PM

- 4) Selalu berorientasi untuk memartabatkan manusia (Al-Insaniyyah).²¹

Berikut ini merupakan kerangka konseptual pada penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



²¹ Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif; Untuk Mahasiswa dan Praktisi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2014), h. 60-61.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

*Penelitian kuantitatif adalah teknik penelitian ilmiah yang menggunakan metode statistik, yakni dengan menggumpulkan, menyusun, meringkas dan mempresentasikan data hasil penelitian dalam bentuk angka atau statistik. Ataupun dapat diartikan sebagai sebagai metode penniselitan yang berlandaskan filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.*²²

Berdasarkan pengertian penelitian kuantitatif di atas, maka jenis penelitian ini disusun berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang dilakukan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dapat juga didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang

²²Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung: CVAlfabets, 2002). h. 36

lingkup yang akan diteliti.²³ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar sebanyak 321 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁴ Sampel pada penelitian ini didapat dengan menggunakan metode *non probability sampling*. *Non probability* artinya setiap populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel.²⁵

Pada penelitian ini pengumpulan data *non probability sampling* menggunakan teknik yaitu *purposive sampling* (Sampel bertujuan). Pada pengumpulan data *non probability sampling (purposive sampling)*, dilakukan dengan menggunakan hukum profitabilitas, artinya bahwa tidak semua unit populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian.²⁶ Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Daaeng Kuliner Makassar. Adapun teknik penarikan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari Slovin dengan rumus sebagai berikut:²⁷

$$\frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$\frac{N}{N(d)^2 + 1} = \frac{321}{321(0,05)^2 + 1} = \frac{321}{321(0,0025) + 1} = \frac{321}{1,8025} = 178 \text{ sampel.}$$

²³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Edisi revisi 2, Cetakan 5, Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 76

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, h. 81

²⁵ Suryani dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2016), hal. 201

²⁶ Asep Hermawan. *Penelitian Bisnis (paradigma kuantitatif)*. (Jakarta. PT Gramedia, 2009), hal. 20

²⁷ Suryani dan Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, hal. 194

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa teori atau konsep tentang gaya kepemimpinan dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan.²⁸
2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa laporan-laporan secara tertulis, seperti: jumlah karyawan yang melakukan turnover pada periode tertentu yang datanya diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.²⁹

Adapun sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu, biasanya diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orisinal.³⁰

²⁸ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah)*, (Ed. 1, Cet.I, Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 33.

²⁹ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah)*, h. 38.

³⁰ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan ekonomi*, Edisi VI (Jakarta: Erlangga, 2013), h. 148.

D. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan seperti yang dinyatakan oleh Burns dan Bush bahwa, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaa struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden. Format yang didapat adalah berupa angka atau numeric.

Dalam penelitian ini penelusuran pengaruh *Turnover intention* Karyawan tersebut didapatkan dengan menggunakan metode survey, dimana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dan juga wawancara. Teknik pengumpulan data survey ini, dimana penelitian dilakukan dalam ruang alamiah atau bukan buatan dan peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono bahwa, metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam

pengumpulan data, misalnya dengan instrumen kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti berikut ini:

1. Wawancara.

Wawancara merupakan adalah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain³¹. Wawancara dapat dilakukan oleh antara seorang peneliti dan informan. Dalam mencari informasi pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik wawancara autoanamnesis yaitu wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden

2. Angket atau Kuesioner.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner terdiri dari pertanyaan dan pernyataan yang berkaitan dengan variable yang diteliti. Hasil dari kuesioner ini yang nantinya akan diolah menjadi hasil penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda

³¹ Juliansyah Noor, 2011. *Metode Penelitian:Skripsi, tesis, disertsi, dan karya ilmiah*, edisi pertama cet. 1 (Jakarta:Prenadamedia Grup), hal. 138

tertulis seperti buku-buku, majalah dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validasi dan Reliabilitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.³² Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.³³ Penelitian memerlukan data yang betul valid dan reliabel. Dalam rangka urgensi ini, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai data penelitian primer, terlebih dahulu diujicobakan ke sampel uji coba penelitian. Uji coba ini dilakukan untuk memperoleh bukti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

³² Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 52

³³ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 52

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.³⁴ Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik Kolmogorof Smirnov (K-S). Nilai signifikansi dari residual yang berdistribusi secara normal adalah jika nilai asymp. Sig (2-tailed) dalam pengujian one-sample kolmogorof-smirnov test lebih dari $\alpha = 0,05$. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut:

- 1) H_0 : data residual berdistribusi normal
- 2) H_a : data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).³⁵ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} \geq 10$, maka telah terjadi

³⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 47

³⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*, h. 105.

multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.³⁶ Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (*probability value* $> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya).³⁷ Jika terdapat korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada

³⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 139.

³⁷ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 107

tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson (DW test), uji Lagrange Multiplier (LM test), uji statistik Q, dan Run Test. Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang ditemukan oleh Durbin Watson (d)². Penentuan ada tidaknya autokorelasi dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:³⁸

Tabel 3.1
Uji Statistik Durbin Watson (dw)

Hipotesis nol	Keputusan	Nilai statistik
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif dan negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* karyawan. Sementara variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan beban kerja. Dengan demikian, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Dependen, yaitu *turnover intention* karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

³⁸Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 108

X_1 : Gaya kepemimpinan

X_2 : Beban Kerja

e : *Error*

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Menurut Ghazali, jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan $R^2 = 0$, maka *Adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.³⁹

5. Uji F (Simultan)

Uji regresi ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksud berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara mengujinya adalah sebagai berikut:

³⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, h. 97.

- a. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikan) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0.05 pada output. Untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol (H_0)
- Apabila signifikan > 0.05 maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a .
 - Apabila signifikan < 0.05 maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .
- b. Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai F table:
- Apabila nilai statistic F hitung $<$ nilai statistic F table, maka H_0 diterima.
 - Apabila nilai statistic F hitung $>$ nilai statistic F table, maka H_0 ditolak.

Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - r^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan
- n = Jumlah sampel
- K = Jumlah variabel bebas.⁴⁰

⁴⁰ J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 265.

6. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁴¹ Adapun cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:⁴²

- a. Quick look : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolute). Dengan kata lain, menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.



⁴¹Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 97

⁴²Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, h. 97

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah CV Daeng Kuliner Makassar (DKM)

CV Daeng Kuliner Makassar beralamat di jalan Bayangkara No.15 Makassar, Sulawesi Selatan yang didirikan pada tahun 2011 oleh Ahmad Tonang sekaligus sebagai pemilik perusahaan. CV Daeng Kuliner Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kuliner, sebagai kantor pusat Manajemen pengelola Rumah Makan yang tersebar di kota Makassar. Hingga saat ini, CV. Daeng Kuliner makassar telah memiliki 6 Cabang Rumah makan yakni:

- a. WR. Mbak Daeng 1 yang beralamat Jln. Pengayoman. Warung ini sudah beroperasi selama 8 tahun dan didirikan oleh Ahmad Tonang tahun 2011.
- b. WR. Mbak Daeng 2 yang beralamat di Jln. Alauddin yang merupakan cabang pertama yang didirikan pada tahun 2012.
- c. WR.Mas Daeng beralamat di jalan Poros Gowa didirikan pada tahun 2014
- d. WR. Cang Kuning beralamat di Jalan Poros Gowa didirikan pada tahun 2014
- e. WR. Lesehan Pak Daeng beralamat di jalan Landak Baru didirikan pada tahun 2015.
- f. WR. Ayam Balap beralamat di Jalan Abdul Kadir didirikan pada tahun 2016.

2. Visi dan Misi CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)

a. Visi CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) adalah sebagai berikut:

- 1) Menjadi CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) yang handal dalam mememanajemenkan Restoran dan Rumah makan pada setian cabang-cabang di kota Makassar.
- 2) Mewujudkan CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) Restoran dan Rumah Makan setiap cabangnya sebagai Indonesia Satay Gardan yang bernuansa Tradisional bercirikan khas kuliner Makassar namun berwawasan Internasional.

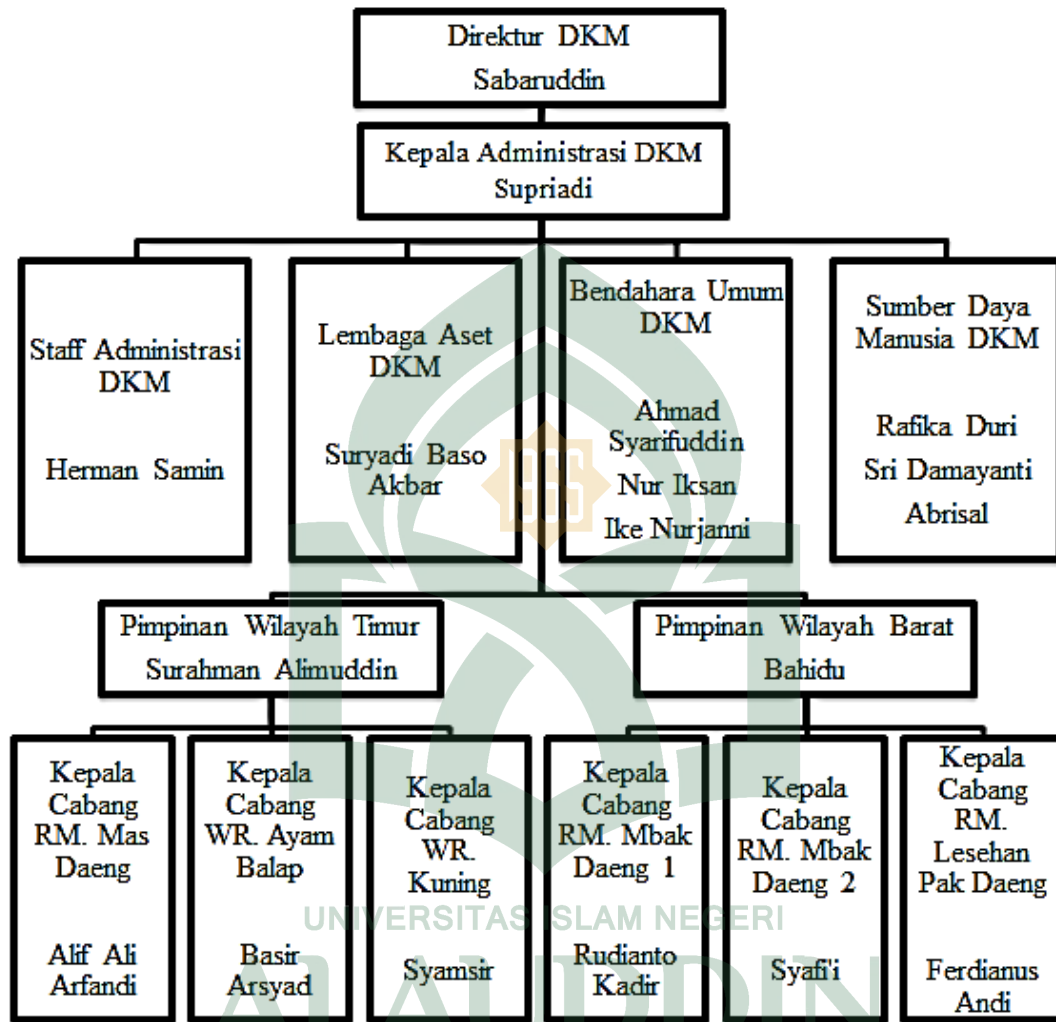
b. Misi CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengutamakan kualitas dalam hal apapun yang dilakukan (pelayanan dan penyajian yang higienis (makanan).
- 2) Mengembangkan inovasi-inovasi baik dalam produk maupun pelayanan dengan tetap pada koridor tradisional.
- 3) Menambahkan keterampilan dan pengetahuan karyawan guna mencapai performa operasional yang maksimal.
- 4) Mengembangkan usaha di beberapa tempat yang strategis untuk menjadi restoran terbaik Indonesia.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun yang menjadi struktur organisasi pada perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar sebagai berikut:

Bagan 1.1
Struktur Organisasi CV. DKM Makassar



B. Karakteristik Responden

Bagian ini memberikan gambaran terkait dengan objek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif sehingga memberikan gambaran mengenai faktor-faktor apasaja yang mempengaruhi *turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

Adapun beberapa karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah peneliti sebar di beberapa cabang CV. Daeng Kuliner Makassar dengan jumlah responden sebanyak 178 orang. Ternyata sebanyak 53 orang responden laki-laki atau dengan persentase sebanyak 30% dan sebanyak 125 orang responden perempuan dengan persentase sebanyak 70%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada CV. Daeng Kuliner Makassar didominasi oleh karyawan perempuan. Data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	53	30%
Perempuan	125	70%
Total	178	100%

2. Umur

Berdasarkan Interval usia yang telah ditentukan sebelumnya, ternyata dari 178 kuesioner yang telah disebar, terdapat 33 orang yang berada pada interval < 20 tahun atau dengan persentase sebesar 18,5%, 141 orang responden yang berada pada interval 20-30 tahun atau dengan persentase sebesar 79,2% dan 4 orang responden dengan berada pada interval > 30 tahun dengan persentase 2,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada CV. Daeng Kuliner Makassar didominasi oleh

orang dewasa dengan usia 20-30 tahun. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
< 20	33	18,5%
20-30	141	79,2%
> 30	4	2,3%
Total	178	100%

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data dari responden yang telah dikumpulkan, dapat diketahui bahwa terdapat 5 orang responden atau sebesar 2,8% yang merupakan lulusan SMP Sederajat, 162 orang responden atau sebesar 91% yang merupakan lulusan SMA dan sebanyak 11 orang responden atau sebesar 6,1 % yang merupakan lulusan Diploma atau sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada CV. Daeng Kuliner Makassar didominasi oleh karyawan tamatan SMA. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
SD	-	-
SMP	5	2,8%
SMA	162	91%
Diploma / S1	11	6,1%
Total	172	100%

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian atau kuesioner layak atau tidak dalam penelitian dan apakah kuesioner realibel atau tidak dalam penelitian. Uji ini sangat penting dalam penelitian kuesioner karena apabila terbukti tidak valid dan tidak realibel, maka kuesioner tidak dapat digunakan, dan sebagainya di gantikan atau dihapuskan dengan kuesioner yang baru.

a. Uji Validitas

Suatu Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Taraf signifikan suatu uji validitas adalah 0,05. Hasil r hitung yang dapat dilihat pada tabel r adalah 0,417 dengan menggunakan rumus $df = n-2$ dan tingkat signifikan yaitu sebanyak 5%. Data dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel, seperti hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X11	0,763	0,147	Valid
	X12	0,790	0,147	Valid
	X13	0,849	0,147	Valid
	X14	0,853	0,147	Valid
Beban Kerja	X21	0,754	0,147	Valid
	X22	0,828	0,147	Valid
	X23	0,707	0,147	Valid
	X24	0,871	0,147	Valid
Turnover Intention	Y1	0,781	0,147	Valid
	Y2	0,795	0,147	Valid
	Y3	0,785	0,147	Valid
	Y4	0,744	0,147	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut layak digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data.

b. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach alpha $> 0,70$.⁴³ Berikut ini merupakan hasil dari uji reabilitas yang dapat dilihat dibawah ini:

⁴³ Imam Ghozali. 2013. Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 21. h. 48

Tabel 4.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,831	Realibel
Beban Kerja	0,800	Realibel
<i>Turnover Intention</i>	0,773	Realibel

2. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk melihat distribusi data dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari analisis statistik deskriptif yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	178	4,00	20,00	8,3764	2,92252
Beban Kerja	178	4,00	20,00	16,7303	2,54569
Turnover Intention	178	4,00	20,00	16,1067	2,57867
Valid N (listwise)	178				

Sumber: Output SPSS

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji analisis statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian. Hasil dari variabel XI (Gaya Kepemimpinan) menunjukkan nilai minimum sebesar 4, nilai maksimum sebesar 20 dan nilai mean sebesar 8,3764 dengan standar deviasi sebesar 2,922. Variabel X2 (Beban Kerja) menunjukkan nilai minimum sebesar 4, maksimum sebesar 20 dan nilai mean sebesar 16,73 dengan standar deviasi sebesar 2,545. Adapun hasil dari variabel Y (*Turnover*

intention) menunjukkan nilai sebesar 4, maksimum sebesar 20 dan nilai mean sebesar 16,106 dengan standar deviasi sebesar 2,578.

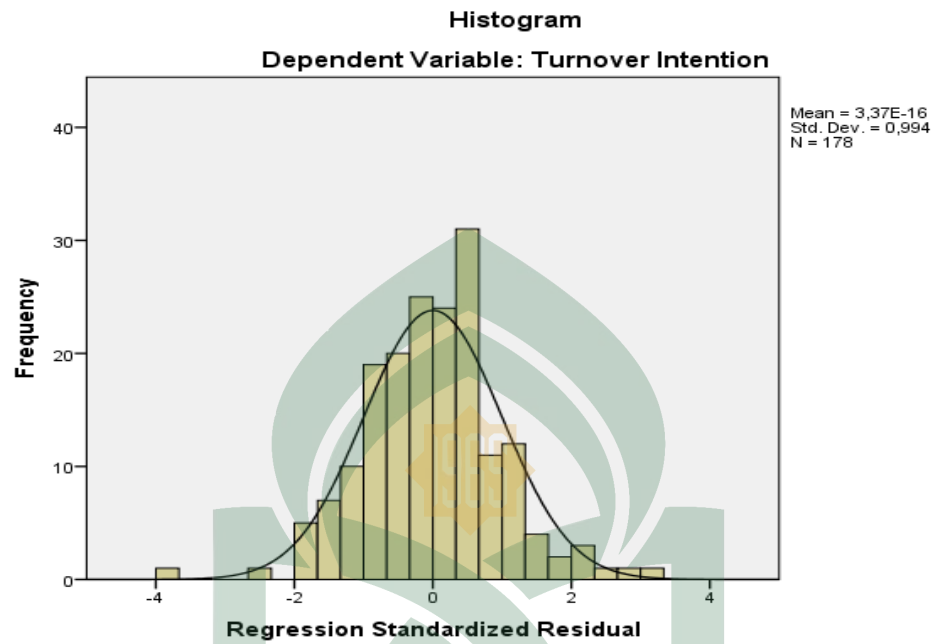
Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata mean tertinggi yaitu sebesar 15,623 berada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan). Sedangkan nilai rata-rata mean terendah yaitu sebesar 16,73 berada pada X2 (Beban kerja). Selain dari pada itu, standar deviasi tertinggi yaitu sebesar 2,545 berada pada X2 (Beban Kerja) . Sedangkan nilai standar deviasi terendah yaitu 2,922 berada pada variabel X1 (Gaya Kepemimpinan).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

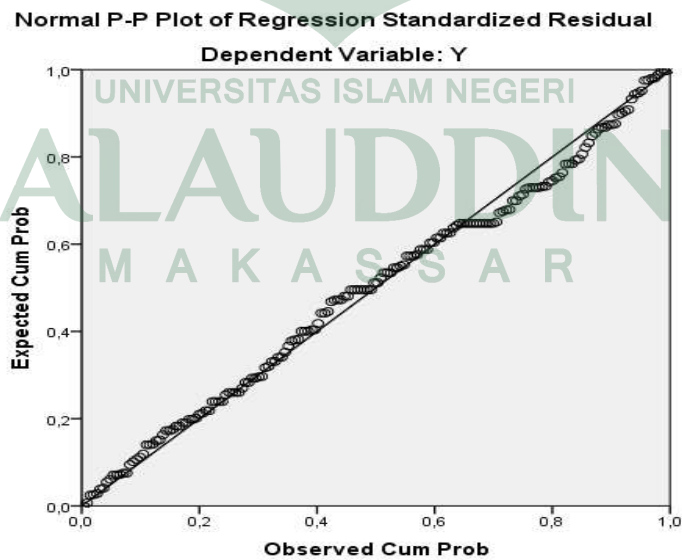
Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji kenormalan suatu data. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara yang paling mudah untuk melihat kenormalan suatu data ialah melihat grafik histogramnya. Selain dari pada menggunakan grafik histogram, juga dapat menggunakan uji *Normalitas Probability Plot*. Prediksi ini digunakan dengan melihat titik-titik plot. Jika titik-titik atau data berada dekat dengan garis diagonal, maka data yang digunakan dapat dikatakan berdistribusi secara normal. Selain menggunakan grafik histogram dan *Normalitas Probability Plot*, untuk lebih meyakinkan kenormalan data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas berdasarkan uji Histogram, uji *Normalitas Probability Plot* dan *Kolmogorov Smirnov* yang dapat dilihat dibawah ini:

Grafik 4.1
Grafik Histogram



Sumber: Output SPSS

Grafik 4.2
Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Output SPSS

Tabel 4.8
Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		178
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57426682
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari grafik 1.1 Uji Histogram dapat dilihat bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal. Begitu pula dengan grafik 1.2 dapat dilihat bahwa data atau titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal dan menunjukkan bahwa data yang ada berdistribusi secara normal. Untuk lebih meyakinkan bahwa data berdistribusi secara normal, digunakan uji Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat pada tabel 4.4. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikannya berada diatas 0,05 atau 5% sehingga variabel variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja dan *turnover intention* terbukti berdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi muncul dikarenakan observasi yang berurutan sepanjang waktu saling berkaitan satu sama lainnya. Untuk menguji autokorelasi pada suatu data, digunakanlah uji Durbin Watson (DW). Adapun ketentuan dari Durbin Wason adalah apabila nilai dari DW lebih besar dibandingkan dengan du dan $(4-du)$, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada penelitian. Hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha=0,05$) dengan variabel independen ($k=2$) dan banyaknya data ($n=178$). Hasil perhitungan nilai Durbin Watson dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Durbin Wason

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,792 ^a	,627	,623	1,58324	1,971

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai dari durbin Watson ialah sebesar 1,971. Pada tabel DW untuk $n=178$ dan $k=2$, maka didapatkan nilai DW tabel ialah nilai $du=1,7321$ dan nilai $dL=1,7775$. Ketika dilihat hasil antara Durbin Watson dan DW tabel, maka hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada penelitian. Berdasarkan keputusan tersebut

maka variabel untuk mengetahui pengaruh *Turnover intention* seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolineritas.

Uji multikolineritas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam penelitian. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang tidak terdapat penyimpangan multikolineritas didalamnya. Untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen ialah dengan menggunakan perhitungan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Regresi akan dikatakan lolos uji multikolineritas apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $Tolerance \geq 0,10$. Berikut ini merupakan hasil perhitungan VIF dan *Tolerance* yang dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji VIF dan Tolerance

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,735	1,361
	X2	,735	1,361

a. Dependent Variable: Y

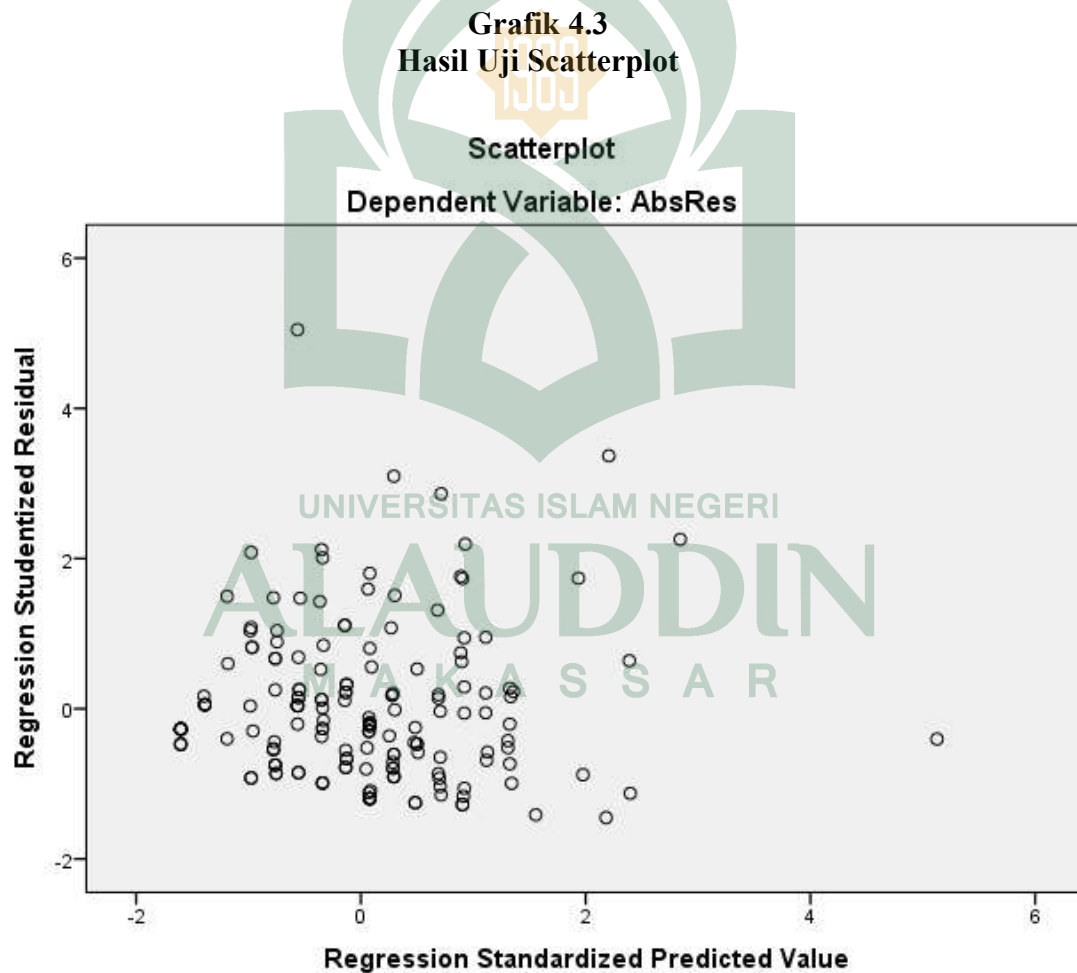
Sumber: Output SPSS

Hasil dari output SPSS diatas dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan VIF dan *Tolerance* menunjukkan tidak terdapatnya gejala multikolineritas pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang gaya

kepemimpinan dan beban kerja tidak memiliki korelasi satu sama lainnya sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat heterokedastisitas didalamnya. Pada penelitian ini, untuk mengetahui apakah ada tidaknya gejala heterokedastisitas digunakan uji Scatterplot dan Glesjer yang dapat dilihat pada grafik dan tabel dibawah ini:



Sumber: Output SPSS

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa data adada titik-titik pada penelitian berdistribusi secara acak diatas sumb X dan Y. Selain daripada uji Glesjer, digunakan juga uji Glesjer untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam penelitian dengan tingkat signifikan diatas 0,05. Berdasarkan hasil dari uji glesjer, tidak terdapat gejala heterokedastisitas yang dapat dibuktikan pada tabel berikut ini, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansinya berada diatas 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Glesjer

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,536	,642		2,392	,018
X1	,044	,035	,109	1,263	,208
X2	-,042	,030	-,121	-1,396	,164

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Output SPSS

4. Regresi berganda

Dari uji asumsi klasik diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal dan tidak memiliki masalah multikolonieritas, autokorelasi, heterokedastisitas. Sehingga memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis regresi linier berganda serta melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pembuatan persamaan regresi linier berganda dapat dilakukan dengan

menginterpretasikan angka-angka yang ada pada *Understand Coefficients* Beta pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,330	1,012		11,193	,000
X1	-,368	,055	-,364	-6,757	,000
X2	,477	,047	,541	10,046	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat angka yang berada pada kolom *Understand Coefficients* Beta, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,330 - 0,368 X1 + 0,477 X2$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

- Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 11,330 yang dapat diartikan bahwa *turnover* akan bernilai 11,330 satuan jika variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak ada.
- Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0,368. Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan satu persen akan menyebabkan

penurunan nilai *turnover intention* sebesar dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- c. Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,477. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan beban kerja satu persen akan menyebabkan kenaikan nilai *turnover intention* sebesar dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

5. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan dan beban kerja) dalam mempengaruhi variabel dependen (*Turnover intention*). Nilai dari koefisien determinasi ialah berkisar antara nol sampai satu atau dari 0% sampai dengan 100%. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,623	1,58324

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,627 atau senilai 62,7%. Nilai 62,7% tersebut dapat

mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan, nilai sisa sebanyak 37,8% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lainnya di luar dari variabel penelitian.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dan juga untuk melihat adakah pengaruh antarvariabel. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS. Adapun uji regresi meliputi koefisien determinasi, uji F secara simultan dan uji t secara parsial.

a. Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen yang diteliti secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut ini merupakan hasil dari uji F (simultan) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738,310	2	369,155	147,271	,000 ^b
	Residual	438,662	175	2,507		
	Total	1176,972	177			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 147,271 atau lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,05. Selain itu, tingkat signifikansi F hitung kurang ($<$) dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan beban kerja) secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen (*Turnover intention*). Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang menyatakan bahwa:

H1: Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, diterima.

b. Uji t (Parsial).

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis pada uji t ini yaitu H_0 = tidak berpengaruh signifikan dan H_1 = berpengaruh signifikan. Adapun dasar keputusan pengambilan dalam uji t yaitu:

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t hitung $<$ dari t tabel atau jika nilai signifikan $> 0,05$.
- H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t hitung $>$ dari t tabel atau jika nilai signifikan $< 0,05$.

Berikut ini merupakan hasil dari uji t (Parsial) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,330	1,012		11,193	,000
X1	-,368	,055	-,364	-6,757	,000
X2	,477	,047	,541	10,046	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut, dapat dilihat bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) memiliki nilai koefisiensi sebesar -0,368 bernilai negatif (-) yang artinya variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 6,757 dan lebih besar dari t tabel (1,653) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, diterima.

Selanjutnya, dapat dilihat bawah variabel X2 (beban kerja) memiliki nilai koefisiensi sebesar 0,477 bernilai positif (+) yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu variabel beban kerja memiliki t hitung sebesar 10,046 dan lebih besar dari t tabel (1,653) serta tingkat signifikansinya yaitu 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa:

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Turnover intention karyawan adalah Berdasarkan hasil dari output SPSS menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara berpengaruh secara simultan, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Arah pengaruh yang positif menandakan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan dan beban kerja karyawan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain.⁴⁴ Kepemimpinan itu sendiri adalah merupakan proses untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anderson pada tahun 2017, dan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus pada tahun 2017 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.⁴⁵ Berdasarkan hasil diatas, makin semakin tinggi gaya kepemimpinan dan beban kerja karyawan akan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti pada tahun 2016, penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

⁴⁴ Ferdiansyah Ritonga dan Fitri Apriliyani Zein. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik*, (jurnal ilmu ekonomi, Bandung). h. 3

⁴⁵ Malayu S.P. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi 4, h. 53

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain.⁴⁶ Menurut Hasibuan, proses mempengaruhi orang lain untuk memahami serta setuju dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama merupakan definisi dari kepemimpinan.⁴⁷

Hasil penelitian antara gaya kepemimpinan dan *turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka menurunkan intensi *turnover intention* karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah gaya kepemimpinan akan meningkatkan tingkat intensi *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

Setelah dilakukan penelitian pada CV. Daeng Kuliner Makassar, ternyata perusahaan tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang condong kearah gaya kepemimpinan birokrasi. Gaya kepemimpinan ini memiliki struktur organisasi yang jelas dan aturan yang jelas. Hanya saja, pada CV. Daeng Kuliner Makassar, stuktur organisasi yang jelas, membuat karyawan tidak mampu menyampaikan aspirasinya kepada pemimpin teratas, karena panjangnya proses penyampaian aspirasi tersebut.

⁴⁶ Ferdiansyah Ritonga dan Fitri Apriliyani Zein. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik*, h. 3

⁴⁷ Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 170

Panjangnya proses yang diterapkan, membuat karyawan memutuskan mengurungkan niatnya untuk melakukan komplain pada perusahaan. Sulitnya komunikasi yang terjalin antara karyawan lini bawah dan atasnya meningkatkan niat dan perasaan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, gaya kepemimpinan yang kurang baik pada CV. Daeng Kuliner Makassar mengakibatkan tingginya *turnover intention* pada CV. Daeng Kuliner Makassar walaupun gaya kepemimpinan bukanlah merupakan penyebab utamanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amany pada tahun 2016, penelitian yang dilakukan oleh Anderson pada tahun 2017, dan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus pada tahun 2017 menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.⁴⁸ Seseorang yang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Tetapi, apabila seorang pekerja tidak mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, maka hal ini yang dapat menimbulkan masalah bagi suatu perusahaan.

Hasil penelitian antara beban kerja dan *turnover intention* karyawan adalah menunjukkan hubungan yang positif. Nilai positif ini menunjukkan bahwa semakin

⁴⁸ M. S. P. Hasibuan, 2005. Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi 4), h. 120

tinggi beban kerja pada karyawan maka meningkatkan intensi *turnover* karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja karyawan akan menurunkan tingkat intensi *turnover* yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada CV. Daeng Kuliner Makassar, beban kerja yang terjadi pada karyawan disebabkan karena adanya pembagian kerja yang tidak jelas atau pembagian kerja yang tidak merata pada setiap karyawannya. Salah satu penyebab tidak meratanya pembagian kerja disebabkan karena adanya sistem senioritas yang terjadi pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Sistem senioritas ini mengakibatkan karyawan lainnya atau dalam hal ini karyawan yang masih baru, memiliki tingkat beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang lain karena harus menanggung beban kerja dari karyawan lainnya. Beban ini menjadi bertambah lebih berat ketika ada karyawan yang tidak dapat masuk kerja. Beban kerja yang berlebih inilah yang mengakibatkan meningkatnya intensi *turnover* karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti pada tahun 2016, penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar.

B. Saran

Faktor yang mendominasi *turnover intention* berdasarkan hasil penelitian adalah beban kerja. Tingginya beban kerja mengakibatkan *turnover intention* juga meningkat. Maka dari itu, disarankan kepada pihak perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar agar lebih meningkatkan dan menghilangkan sistem senioritas antara sesama karyawan, sehingga beban kerja pada setiap karyawannya dibagi secara

merata. Selain daripada itu, disarankan agar pihak atasan CV. Daeng Kuliner Makassar untuk sekali-kali lebih mendekatkan diri pada karyawannya, lebih membuka membuka diri sehingga kritik dan saran yang ditampung oleh karyawan lebih dapat tersampaikan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu variabel yang digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap *turnover intention* masih relatif sedikit. Maka dari itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel penelitian dan lokasi penelitian. Hal ini dimaksudkan agar pembaca dapat mengetahui faktor lain yang menjadi penyebab tingginya tingkat *turnover intention* baik itu pada CV. Daeng Kuliner Makassar, ataupun di perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, Tesha Jovi. 2016. Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap *Turnover intention* Staff Auditor di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta dan Bandung). JOM Fekon Vol. 3 No. 1 (Februari) 2016. Pekanbaru
- Anderson, Jefri. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan kerja Perawat melalui *Turnover intention* Perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. JOM Fekom Vol. 4 No.1 (Februari) 2017. Pekanbaru
- Diharjo, Wulandari Puspa. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan *Learning Organization* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intentions* Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Surabaya.
- Fathona, Siti. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal*.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Dipanegoro, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2007.
- Hermawan, Asep. *Penelitian Bisnis (paradigma kuantitatif)*. PT Gramedia. Jakarta. 2009.
- <http://www.tabloidwirausaha.com/2015/01/wirausaha-dalam-pandangan.islam.html>
diakses pada Selasa, 13 Februari 2018 21.42 PM.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-2, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta. 2016.
- Krisyanto, Edi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan PT.Garuda Karya Mandiri. Inovasi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen ISSN 2356-2005. Universitas Pamulang

- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi VI. Erlangga. Jakarta. 2013.
- Marjuni, Sukmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Sah Media. Makassar. 2015.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, edisi revisi 2 cetakan 5. Rajawali Pers. Jakarta. 2016.
- Noor, Juliansyah, *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah)*, Ed. I. Cetakan 1. Prenada Media Group. Jakarta. 2011.
- Ritonga, Ferdiansyah dan Zein, Fitri Apriliyani. 2015. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Ilmu Ekonomi. Bandung
- Rivai, Veithzal dkk, *Financial Institution Management (Manajemen Kelembagaan Keuangan)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Saklit, I Wayan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. Jurnal Manajemen/Volume XX1, No.03, Oktober 2017:472—490. Universitas Pancasila.
- Sitorus, Mardo Alnico Mangisi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* (Stuid Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). JOM FISIP Vol. 4. No. 2- Oktober 2017. Pekanbaru
- Subagyo, Amir, 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang”. *Jurnal* 10, No. 1, 2014.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabets. Bandung. 2002.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung. 2016.
- Suhartini, Eka. *Islamic Human Resource Management*. Makassar: Alauddin University Press, 2015.
- Supranto, J, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta. 2009.

Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group. Jakarta. 2016.

Susanto, *Manajemen Strategik Komprehensif; Untuk Mahasiswa dan Praktisi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga. 2014.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta. 2010.

Tjutju, Yuniarsih dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung. 2009.

Tsani, Renny Rakhma dan Farlianto, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pt Yb Apparel Jaya*, *Jurnal Ekonomi*. Yogyakarta

Zuliyati, dan Delima, Zamrud Mirah, 2017. “*Intellectual Capital dan Kinerja UMKM*”. *Jurnal Manajemen*. Universitas Muria Kudus,.

Zeffane, R. 1994. *Understanding employee turnover: The need for a contingency approach*. International Journal of Manpower.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada UIN Alauddin Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen, yang mana salah satu persyaratan adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana “Daftar Kuesioner” terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar”**.

Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian anda terhadap setiap pernyataan. Skor dari setiap jawaban sebagai berikut:

SS (Sangat Setuju)	= 5
S (Setuju)	= 4
N (Netral)	= 3
TS (Tidak Setuju)	= 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1

Dimohon untuk memberikan penilaian tidak ada pertanyaan yang terlewatkan, hasil penelitian hanya untuk kepentingan akademis saja.

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pertanyaan pilihan dengan checklist (X) pada salah satu jawaban yang diberi gambar ☐

1. Nama :
2. Alamat Tinggal :
3. Umur :
4. Pekerjaan :
5. Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ Perempuan
6. Pendidikan : SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐
7. Lama Bekerja :Tahun.....Bulan

A. GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pernyataan	Pilihlah Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin di tempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
2.	Pemimpin di tempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan perusahaan					
3.	Pemimpin di tempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
4.	Jika muncul permasalahan pemimpin di tempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					

B. BEBAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	Pilihlah Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya seringkali mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan					
2.	Saya membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya merasa tingkat kompensasi yang saya dapat saat ini tidak dapat mengurangi tekanan pekerjaan saya					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak menentu datangnya					

C. TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Pilihlah Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini					
2.	Saya akan segera mencari pekerjaan baru					
3.	Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini					
4.	Saya akan mempertimbangkan mengambil pekerjaan lain					

DOKUMENTASI





ALA UDDIN
M A K A S S A R



KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	NURUL NAMIRA	Perempuan	20-30	SMA
2	IRAWATI	Perempuan	20-30	SMA
3	RISKAWATI	Perempuan	<20	SMA
4	KARMILA	Perempuan	20-30	SMA
5	RISMA	Perempuan	20-30	SMA
6	FADIA BADZLINA	Perempuan	20-30	SMA
7	FATRIANA WULANDARI	Perempuan	<20	SMA
8	SURIANI	Perempuan	20-30	SMA
9	SUKMAWATI NUR	Perempuan	20-30	SMA
10	SYAMSINAR	Perempuan	20-30	SMA
11	DEWI	Perempuan	<20	SMA
12	NURJANNA	Perempuan	20-30	SMA
13	BERKAWATI	Perempuan	<20	SMA
14	RADA	Perempuan	20-30	SMA
15	LALA	Perempuan	20-30	SMA
16	DESI SULPIANTI	Perempuan	20-30	SMA
17	NUR SURFIYANTI. K	Perempuan	<20	SMP
18	SELVIANA	Perempuan	<20	SMP
19	MUHAMMAD HARIS	Laki-Laki	20-30	SMA
20	JUMRIA ADAM	Perempuan	20-30	SMA
21	FIRA YUNIAR	Perempuan	20-30	SMA
22	ANDRIANI	Perempuan	20-30	SMA
23	VEMPIANUS TABIR	Laki-Laki	<20	SMP
24	ROHAYA	Perempuan	20-30	SMA
25	ITA RAHMAH	Perempuan	20-30	SMA
26	ASRUL JANWAR	Laki-Laki	20-30	SMA
27	ST. ADE IRMA MUHAMMAD	Perempuan	20-30	SMA
28	IWAN	Laki-Laki	20-30	SMA
29	SUMARNI. S	Perempuan	20-30	SMA
30	FRANSISKUS	Perempuan	>30	SMA
31	HARIANI	Perempuan	20-30	SMA
32	RISKA. R	Perempuan	20-30	SMA
33	ASTRI PUSPITA M	Perempuan	20-30	SMA
34	DWI WAHYUNI	Perempuan	20-30	SMA
35	SUSILINDA	Perempuan	20-30	SMA
36	SYUKRAN	Laki-Laki	>30	SMA

37	SITTI RAHMAWATI	Perempuan	20-30	SMA
38	ZEDI RISKIWATI	Perempuan	20-30	SMA
39	JUNAIDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
40	ROSWATI	Perempuan	20-30	SMA
41	RAHMAN	Laki-Laki	20-30	SMA
42	ST. MELIANA MUHAMMAD	Perempuan	20-30	SMA
43	NUR ARINI	Perempuan	20-30	SMA
44	HASRIANI	Perempuan	20-30	SMA
45	SABRIAH	Perempuan	20-30	SMA
46	KASMA SAING	Perempuan	20-30	SMA
47	RIKAYANTI	Perempuan	20-30	SMA
48	A. MUH. NUR FAJRIN	Laki-Laki	20-30	SMA
49	ROSNAWATI	Perempuan	20-30	SMA
50	KARMILA UMAR	<20	20-30	SMA
51	MUH. FIQHI	Laki-Laki	20-30	SMA
52	SYAMSIAH	Perempuan	20-30	SMA
53	RIFANI	Perempuan	20-30	SMA
54	SUHARTINI	Perempuan	20-30	SMA
55	ALFIZAHAR	Laki-Laki	>30	SMA
56	NURJANNAH	Perempuan	20-30	SMA
57	NURINSANI YUSUF	Laki-Laki	20-30	SMA
58	AULIA FITRI	Perempuan	20-30	SMA
59	EDI ARDIHANSA	Laki-Laki	<20	SMA
60	SUKMAWATI. T	Perempuan	20-30	SMA
61	DEWI SARTIKA	Perempuan	20-30	SMA
62	JAMILA	Perempuan	20-30	SMA
63	RINI ARIANTI	Perempuan	<20	SMA
64	LINDA AMELIA	Perempuan	20-30	SMA
65	DWI SANDRA	Perempuan	20-30	SMA
66	RIZKI RAMADANI PUTRI	Perempuan	<20	SMA
67	NURJANNAH. R	Perempuan	20-30	SMA
68	NURAENI	Perempuan	20-30	SMA
69	ANDI MARDALENA	Perempuan	<20	SMA
70	DEWI CITRA LESTARI	Perempuan	20-30	SMA
71	IRWAN	Laki-Laki	20-30	SMA
72	ARDIANTI	Perempuan	>30	D4
73	FERI ARDIANSYAH	Laki-Laki	20-30	SMA
74	WATI	Perempuan	<20	SMA
75	FITRI SURYANI	Perempuan	20-30	SMA
76	EKA RESKIANI	Perempuan	20-30	SMA

77	SURAHMI SABAR	Perempuan	20-30	SMA
78	AMAR MA'RUF	Laki-Laki	20-30	SMA
79	AWAL HIDAYAH	Perempuan	20-30	SMA
80	ZULFIA. R	Perempuan	20-30	SMA
81	WANDI BAHTIAR	Laki-Laki	20-30	SMA
82	ANITA RISKI	Perempuan	20-30	SMA
83	MUH. RIFKY AL GHIFARI	Laki-Laki	20-30	SMA
84	SRI WAHYUNI.R	Perempuan	<20	SMA
85	CITRA DEWI	Perempuan	20-30	SMA
86	DESI RATNASARI	Perempuan	20-30	SMA
87	FITRIANI	Perempuan	20-30	SMA
88	ROSNATI	Perempuan	<20	SMA
89	RESTU REFALDI	Laki-Laki	<20	D3
90	RATNA	Perempuan	20-30	D3
91	REZKI KARMILA	Perempuan	20-30	D3
92	NURISNAENI	Perempuan	20-30	D3
93	RISMAYANTI	Perempuan	<20	D3
94	ALIF ALI ARFANDI	Laki-Laki	20-30	S1
95	BUSMAN	Laki-Laki	20-30	D3
96	ROBY DARYANTO	Laki-Laki	20-30	S1
97	ROBI	Laki-Laki	<20	D3
98	RISNAWATI OCTAVIA	Perempuan	20-30	SMA
99	AGUNG SETIAWAN	Laki-Laki	20-30	SMA
100	FABRIZHA NIRMALASARI	Perempuan	20-30	SMA
101	BELA PRATIWI	Perempuan	<20	SMA
102	JUMRIA	Perempuan	<20	SMA
103	SUHARNI MOLLA	Perempuan	20-30	SMA
104	KANTI SUTRISNO	Perempuan	<20	SMA
105	SRI YANTI	Perempuan	<20	SMA
106	NADILA	Perempuan	20-30	SMA
107	SARTINA. M	Perempuan	20-30	SMA
108	NIRWANA	Perempuan	20-30	SMA
109	SAWITRI WIDIASARI	Perempuan	20-30	SMA
110	RESTI AULIAH	Perempuan	20-30	SMA
111	WARNI	Perempuan	20-30	SMA
112	NIAR DEWI SAFITRI	Perempuan	<20	SMA
113	MELDA	Perempuan	20-30	SMA
114	AGUS WANDI	Laki-Laki	20-30	SMA
115	RATIH NUR FITRAH SAM	Perempuan	20-30	SMP
116	SARTIKA	Perempuan	20-30	SMA
117	ERNA	Perempuan	20-30	SMA

118	NUR IKHSAN	Laki-Laki	20-30	SMA
119	HERAWATI	Perempuan	20-30	SMA
120	AMRI	Laki-Laki	<20	SMA
121	ULIANA	Perempuan	20-30	SMA
122	HAERUDDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
123	MUH. HAMDANI	Laki-Laki	<20	SMA
124	MUH. ANDI MUJIONO	Laki-Laki	20-30	SMA
125	HARTINI	Perempuan	20-30	SMA
126	HANA PERTIWI	Perempuan	20-30	SMA
127	IRMAYANTI	Perempuan	20-30	SMA
128	ILHAMUDDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
129	SYAMSUDDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
130	UMMU KALSUM	Perempuan	20-30	SMA
131	WAHYU ARDIANSYAH	Laki-Laki	20-30	SMA
132	YATRI	Perempuan	20-30	SMA
133	RACHEL BO'KAN	Perempuan	20-30	SMA
134	HAYATI KARIM	Perempuan	20-30	SMA
135	SAIDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
136	SISWANDI PRATAMA	Laki-Laki	<20	SMP
137	MUH. ANSYAR	Laki-Laki	20-30	SMA
138	DIAN SENIAWATI	Perempuan	20-30	SMA
139	DG. SINAR	Perempuan	20-30	SMA
140	RUSLI	Laki-Laki	20-30	SMA
141	TINA	Perempuan	20-30	SMA
142	IRFAN	Laki-Laki	20-30	SMA
143	WANDI	Laki-Laki	20-30	SMA
144	TAUFAN	Laki-Laki	<20	SMA
145	MARYAM	Perempuan	20-30	SMA
146	NASARUDDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
147	FERDIANUS ANDI	Laki-Laki	20-30	S1
148	SALAHUDDIN AL AYYUBI	Laki-Laki	20-30	SMA
149	RUDI HARTONO	Laki-Laki	20-30	SMA
150	ROSTINA	Perempuan	20-30	SMA
151	SUBHAN RAHMATULLAH	Laki-Laki	20-30	SMA
152	ANDI RISWANDI PUTRA	Laki-Laki	20-30	SMA
153	MANTASIA	Perempuan	20-30	SMA
154	JUHANNE	Laki-Laki	<20	SMA
155	NURPADILLAH	Perempuan	20-30	SMA
156	SUMARNI	Perempuan	20-30	SMA
157	RINIYANTI	Perempuan	20-30	SMA
158	MUH. ASFAR	Laki-Laki	<20	SMA

159	JUSRAN	Laki-Laki	20-30	SMA
160	RHITYA SAKTI K. R	Perempuan	20-30	SMA
161	KHAERUNNISWAH	Perempuan	20-30	SMA
162	NUR RAHMIN	Perempuan	<20	SMA
163	NUHFAYANI	Perempuan	20-30	SMA
164	JUMARIAH	Perempuan	20-30	SMA
165	ERIAN TO	Laki-Laki	20-30	SMA
166	FITRIANI. A	Perempuan	20-30	SMA
167	NOVI NIRMA LESTARI	Perempuan	<20	SMA
168	NURAFNI	Perempuan	20-30	SMA
169	LUDOVICUS ABRIAAN. A	Laki-Laki	20-30	SMA
170	MIRNAWATI KUMALA	Perempuan	20-30	SMA
171	IDRUS FADIR	Laki-Laki	20-30	SMA
172	FITRIANI	Perempuan	<20	SMA
173	IRMAH RAHMADANI	Perempuan	20-30	SMA
174	NORMA YUNITA	Perempuan	<20	SMA
175	JAMALUDDIN	Laki-Laki	20-30	SMA
176	NANANG SUPRIADI	Laki-Laki	20-30	SMA
177	CANTIKA PUTRI	Perempuan	<20	SMA
178	ANITA	Perempuan	20-30	SMA

TABULASI DATA

No.	X11	X12	X13	X14	TOTAL
1	1	1	1	1	4
2	1	2	2	2	7
3	1	2	2	2	7
4	1	2	2	1	6
5	1	1	1	1	4
6	3	3	2	2	10
7	2	1	2	1	6
8	1	1	2	2	6
9	1	2	2	2	7
10	3	3	3	3	12
11	1	1	1	1	4
12	2	2	2	2	8
13	1	3	1	2	7
14	1	2	1	2	6
15	3	2	2	3	10
16	3	4	3	3	13

17	1	2	2	2	7
18	1	2	2	2	7
19	3	3	2	2	10
20	3	3	2	3	11
21	2	3	2	2	9
22	2	2	2	2	8
23	1	2	1	2	6
24	1	2	2	2	7
25	2	2	2	2	8
26	2	2	2	2	8
27	1	1	1	1	4
28	2	3	2	2	9
29	1	2	2	1	6
30	1	1	1	1	4
31	2	2	2	2	8
32	1	2	1	1	5
33	2	2	2	2	8
34	2	2	2	2	8
35	2	3	2	2	9
36	2	2	2	1	7
37	2	2	2	2	8
38	2	1	1	1	5
39	2	2	2	1	7
40	1	1	1	1	4
41	1	2	2	3	8
42	2	2	2	2	8
43	2	2	3	3	10
44	2	2	2	3	9
45	2	2	2	2	8
46	2	1	2	1	6
47	2	2	2	2	8
48	2	2	2	2	8
49	2	2	2	2	8
50	1	1	1	1	4
51	3	1	1	2	7
52	1	1	1	1	4
53	2	2	2	2	8
54	2	2	2	2	8
55	1	2	1	1	5
56	1	1	1	1	4
57	2	1	2	2	7

58	2	2	1	1	6
59	1	2	2	1	6
60	3	2	2	2	9
61	2	2	2	3	9
62	1	2	1	1	5
63	2	2	2	2	8
64	1	1	2	1	5
65	2	1	2	2	7
66	3	2	3	2	10
67	3	2	2	3	10
68	1	2	1	2	6
69	1	1	1	1	4
70	2	2	2	2	8
71	1	1	1	1	4
72	1	2	2	4	9
73	2	2	2	1	7
74	3	2	2	1	8
75	2	2	1	2	7
76	2	2	2	2	8
77	1	1	1	1	4
78	1	2	1	1	5
79	2	2	2	1	7
80	2	2	2	2	8
81	1	1	1	1	4
82	2	3	1	3	9
83	2	3	3	2	10
84	1	1	1	1	4
85	2	3	3	3	11
86	2	3	2	2	9
87	1	1	1	1	4
88	3	4	3	2	12
89	2	3	2	2	9
90	1	1	1	1	4
91	3	2	3	3	11
92	3	3	4	4	14
93	3	3	4	3	13
94	3	3	3	2	11
95	1	4	1	1	7
96	2	3	2	3	10
97	1	1	2	2	6
98	2	2	2	2	8

99	2	2	2	2	8
100	2	2	2	2	8
101	1	2	2	1	6
102	2	2	2	2	8
103	2	1	2	2	7
104	2	1	2	2	7
105	2	3	1	2	8
106	2	1	2	2	7
107	1	1	1	1	4
108	1	1	1	1	4
109	1	1	1	1	4
110	2	2	2	2	8
111	2	2	1	1	6
112	2	2	2	2	8
113	1	1	1	1	4
114	2	2	2	2	8
115	2	2	2	3	9
116	2	2	1	1	6
117	1	2	2	2	7
118	2	2	2	2	8
119	2	2	2	2	8
120	2	2	2	2	8
121	2	2	2	2	8
122	3	2	2	2	9
123	3	3	3	3	12
124	3	3	3	4	13
125	4	4	1	1	10
126	4	2	2	3	11
127	2	3	2	2	9
128	2	2	3	1	8
129	2	2	2	4	10
130	3	3	3	3	12
131	2	3	3	3	11
132	1	1	3	2	7
133	3	3	3	1	10
134	2	2	5	4	13
135	2	2	1	1	6
136	1	2	1	2	6
137	1	1	1	1	4
138	2	2	2	1	7
139	2	2	1	1	6

140	3	2	2	2	9
141	2	2	4	3	11
142	3	3	3	4	13
143	3	3	3	4	13
144	2	3	3	4	12
145	2	4	4	4	14
146	1	1	2	1	5
147	2	2	4	3	11
148	3	4	4	4	15
149	1	2	3	2	8
150	3	2	4	4	13
151	3	4	4	4	15
152	3	2	4	4	13
153	3	3	3	3	12
154	2	2	2	2	8
155	3	3	2	3	11
156	2	4	4	4	14
157	2	2	4	4	12
158	2	3	3	3	11
159	4	3	2	3	12
160	3	2	4	4	13
161	3	1	1	3	8
162	3	3	3	3	12
163	2	5	5	5	17
164	5	5	5	5	20
165	1	3	2	2	8
166	3	3	3	3	12
167	2	2	2	2	8
168	3	2	4	4	13
169	5	5	2	1	13
170	2	2	2	3	9
171	3	2	2	2	9
172	2	3	3	3	11
173	3	3	1	2	9
174	1	2	1	4	8
175	2	2	3	3	10
176	3	3	1	2	9
177	2	3	2	2	9
178	3	3	3	3	12

No.	X21	X22	X23	X24	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	4	4	5	4	17
3	4	4	5	5	18
4	5	4	4	5	18
5	5	5	5	5	20
6	3	4	4	4	15
7	4	4	5	4	17
8	4	5	4	5	18
9	4	4	5	5	18
10	3	2	3	3	11
11	5	5	5	5	20
12	4	4	5	5	18
13	3	3	5	3	14
14	4	4	4	4	16
15	3	5	3	3	14
16	3	2	3	3	11
17	4	4	5	4	17
18	4	4	4	4	16
19	3	4	4	4	15
20	3	3	3	3	12
21	3	4	4	3	14
22	4	5	4	4	17
23	5	4	5	5	19
24	4	3	4	4	15
25	4	4	4	4	16
26	4	3	4	4	15
27	5	4	5	5	19
28	4	4	4	4	16
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	4	4	4	4	16
32	5	5	5	5	20
33	4	3	4	4	15
34	5	4	4	5	18
35	4	4	5	4	17
36	4	4	4	5	17
37	4	3	4	4	15
38	5	4	4	5	18
39	4	4	5	5	18
40	5	5	5	5	20

41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	3	4	4	4	15
44	4	4	3	4	15
45	5	4	4	4	17
46	4	5	5	5	19
47	3	4	4	4	15
48	4	4	4	4	16
49	3	4	4	4	15
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	5	5	5	5	20
53	4	4	4	4	16
54	4	5	5	5	19
55	4	4	5	4	17
56	4	5	5	5	19
57	4	4	4	4	16
58	4	5	4	5	18
59	5	4	5	4	18
60	4	5	5	5	19
61	2	4	3	4	13
62	4	5	4	5	18
63	4	5	5	5	19
64	3	5	3	5	16
65	4	4	4	4	16
66	5	3	3	3	14
67	3	3	5	3	14
68	5	5	5	5	20
69	5	5	5	5	20
70	4	4	4	4	16
71	5	5	5	5	20
72	3	4	4	4	15
73	4	4	5	4	17
74	4	5	4	5	18
75	4	4	5	4	17
76	5	5	4	5	19
77	4	4	5	4	17
78	4	5	5	5	19
79	4	5	4	5	18
80	4	4	4	4	16
81	4	5	5	5	19

82	4	2	3	2	11
83	4	4	5	4	17
84	5	5	5	5	20
85	4	3	3	3	13
86	4	3	5	3	15
87	4	5	5	5	19
88	4	4	4	4	16
89	4	4	5	4	17
90	5	5	5	5	20
91	4	4	3	4	15
92	3	3	2	3	11
93	3	2	3	2	10
94	5	5	4	5	19
95	2	5	2	5	14
96	4	3	4	3	14
97	5	5	4	5	19
98	4	4	4	4	16
99	4	4	4	4	16
100	4	3	4	3	14
101	4	4	4	4	16
102	4	4	4	4	16
103	5	5	5	5	20
104	4	4	5	4	17
105	3	4	5	4	16
106	5	5	4	5	19
107	5	5	5	5	20
108	5	5	5	5	20
109	4	4	4	4	16
110	5	5	5	5	20
111	4	5	4	5	18
112	4	4	4	4	16
113	5	5	5	5	20
114	4	4	4	4	16
115	4	4	4	4	16
116	4	4	5	4	17
117	4	5	4	5	18
118	4	5	4	5	18
119	5	5	4	5	19
120	4	4	4	4	16
121	4	4	5	4	17
122	4	3	4	3	14

123	4	4	3	4	15
124	4	4	4	4	16
125	4	5	4	5	18
126	1	1	3	1	6
127	4	4	4	5	17
128	4	4	4	3	15
129	2	2	2	2	8
130	5	5	3	5	18
131	4	4	5	4	17
132	5	5	5	5	20
133	5	5	5	5	20
134	4	2	5	5	16
135	4	5	4	5	18
136	2	5	4	3	14
137	5	5	5	5	20
138	4	4	4	5	17
139	4	5	5	5	19
140	4	5	4	5	18
141	4	4	4	5	17
142	4	4	4	5	17
143	5	4	4	5	18
144	4	4	4	5	17
145	5	3	5	5	18
146	4	4	4	5	17
147	4	4	4	5	17
148	4	4	4	5	17
149	5	5	4	5	19
150	5	4	3	4	16
151	4	5	5	3	17
152	5	4	3	3	15
153	4	4	5	4	17
154	4	5	4	4	17
155	5	3	5	5	18
156	4	5	4	5	18
157	5	5	5	5	20
158	4	3	2	5	14
159	4	4	4	5	17
160	5	4	2	4	15
161	3	4	5	5	17
162	4	4	4	4	16
163	1	5	5	5	16

164	1	1	1	1	4
165	5	5	5	5	20
166	4	4	4	4	16
167	5	5	5	5	20
168	5	4	2	4	15
169	5	5	5	5	20
170	4	4	4	5	17
171	4	4	4	4	16
172	4	4	4	4	16
173	5	5	3	5	18
174	5	5	4	5	19
175	4	4	4	5	17
176	5	5	3	5	18
177	4	4	4	4	16
178	3	4	3	4	14

FREKUENSI DATA

Frequencies Statistics

		X11	X12	X13	X14
N	Valid	178	178	178	178
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,9944	2,1573	2,0899	2,1348
Sum		355,00	384,00	372,00	380,00

Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	29,2	29,2	29,2
	2,00	46,1	46,1	75,3
	3,00	21,9	21,9	97,2
	4,00	3	1,7	98,9
	5,00	2	1,1	100,0
	Total	178	100,0	100,0

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	36	20,2	20,2	20,2
2,00	92	51,7	51,7	71,9
3,00	39	21,9	21,9	93,8
4,00	8	4,5	4,5	98,3
5,00	3	1,7	1,7	100,0
Total	178	100,0	100,0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	46	25,8	25,8	25,8
2,00	89	50,0	50,0	75,8
3,00	27	15,2	15,2	91,0
4,00	13	7,3	7,3	98,3
5,00	3	1,7	1,7	100,0
Total	178	100,0	100,0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	50	28,1	28,1	28,1
2,00	76	42,7	42,7	70,8
3,00	32	18,0	18,0	88,8
4,00	18	10,1	10,1	98,9
5,00	2	1,1	1,1	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		X21	X22	X23	X24
N	Valid	178	178	178	178
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,0787	4,1629	4,1742	4,3146
Sum		726,00	741,00	743,00	768,00

Frequency Table

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	1,7	1,7	1,7
2,00	4	2,2	2,2	3,9
3,00	19	10,7	10,7	14,6
4,00	102	57,3	57,3	71,9
5,00	50	28,1	28,1	100,0
Total	178	100,0	100,0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,1	1,1	1,1
2,00	6	3,4	3,4	4,5
3,00	17	9,6	9,6	14,0
4,00	89	50,0	50,0	64,0
5,00	64	36,0	36,0	100,0
Total	178	100,0	100,0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	,6	,6	,6

2,00	6	3,4	3,4	3,9
3,00	20	11,2	11,2	15,2
4,00	85	47,8	47,8	62,9
5,00	66	37,1	37,1	100,0
Total	178	100,0	100,0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,1	1,1	1,1
2,00	3	1,7	1,7	2,8
3,00	18	10,1	10,1	12,9
4,00	69	38,8	38,8	51,7
5,00	86	48,3	48,3	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4
N Valid	178	178	178	178
Missing	0	0	0	0
Mean	4,0506	4,0393	3,9944	4,0112
Sum	721,00	719,00	711,00	714,00

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,1	1,1	1,1
2,00	4	2,2	2,2	3,4
3,00	34	19,1	19,1	22,5
4,00	81	45,5	45,5	68,0
5,00	57	32,0	32,0	100,0

Total	178	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	1,7	1,7	1,7
2,00	3	1,7	1,7	3,4
3,00	24	13,5	13,5	16,9
4,00	102	57,3	57,3	74,2
5,00	46	25,8	25,8	100,0
Total	178	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	1,1	1,1	1,1
2,00	1	,6	,6	1,7
3,00	40	22,5	22,5	24,2
4,00	88	49,4	49,4	73,6
5,00	47	26,4	26,4	100,0

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	1,7	1,7	1,7
2,00	9	5,1	5,1	6,7
3,00	29	16,3	16,3	23,0
4,00	79	44,4	44,4	67,4
5,00	58	32,6	32,6	100,0
Total	178	100,0	100,0	

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	178	4,00	20,00	7,2697	2,54569
X2	178	4,00	20,00	15,6236	2,92252
Y	178	4,00	20,00	16,1067	2,57867
Valid N (listwise)	178				

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X1
X11	Pearson Correlation	1	,460**	,370**	,560**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	178	178	178	178	178
X12	Pearson Correlation	,460**	1	,414**	,732**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	178	178	178	178	178
X13	Pearson Correlation	,370**	,414**	1	,454**	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	178	178	178	178	178
X14	Pearson Correlation	,560**	,732**	,454**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	178	178	178	178	178
X1	Pearson Correlation	,754**	,828**	,707**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	178	178	178	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	,576**	,482**	,477**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	178	178	178	178	178
X22	Pearson Correlation	,576**	1	,512**	,515**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000

	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,482**	,512**	1	,739**	,849**
X23	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,477**	,515**	,739**	1	,853**
X24	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,763**	,790**	,849**	,853**	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	178	178	178	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
	Pearson Correlation	1	,478**	,472**	,468**	,781**
Y1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,478**	1	,634**	,399**	,795**
Y2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,472**	,634**	1	,391**	,785**
Y3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,468**	,399**	,391**	1	,744**
Y4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	178	178	178	178	178
	Pearson Correlation	,781**	,795**	,785**	,744**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	178	178	178	178	178

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	178	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	4

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	178	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	4

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	178	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	178	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	4

UJI AUTOKORELASI (DURBIN WATSON)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,792 ^a	,627	,623	1,58324	1,971

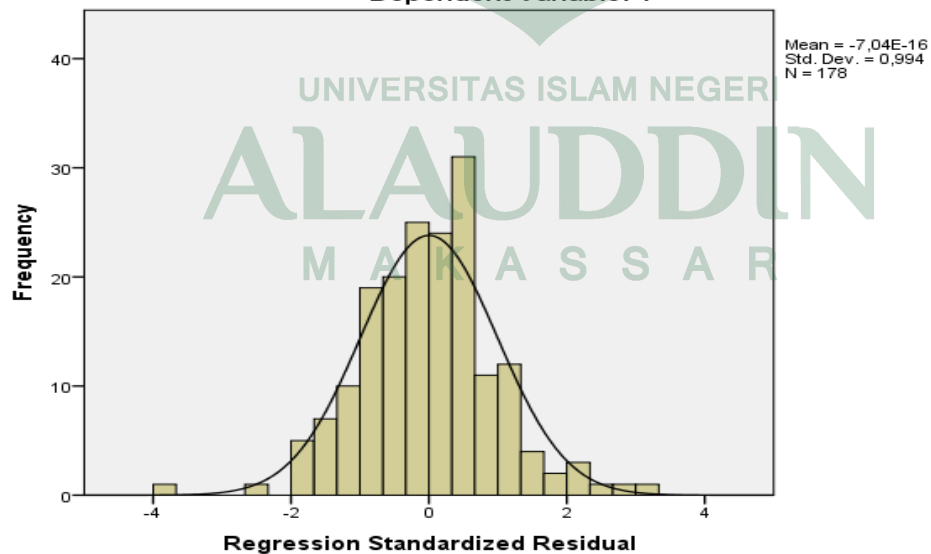
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

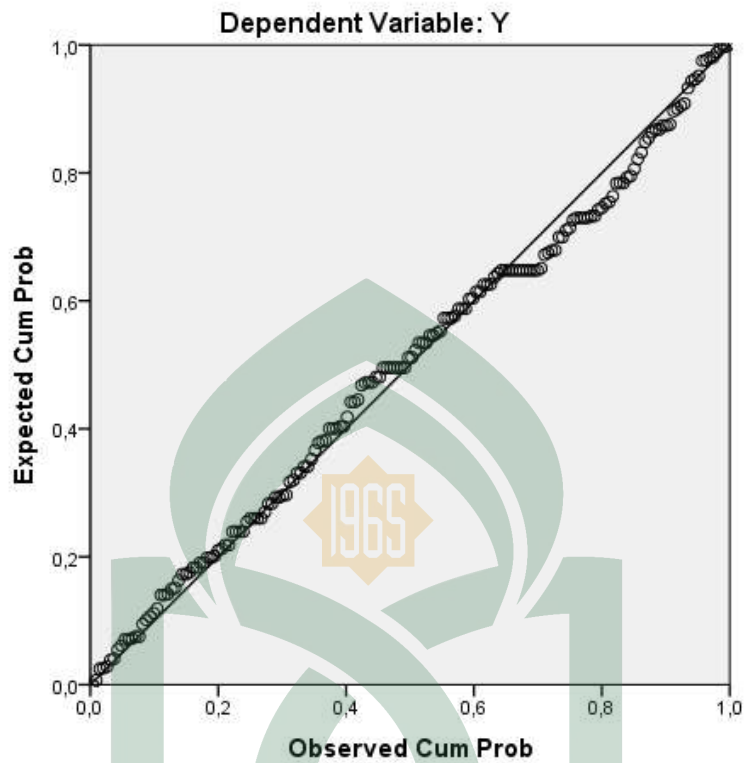
UJI NORMALITAS (HISTOGRAM, P PLOT DAN KOLMOGOROV SMIRNOV)

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		178
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57426682
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,735	1,361
	X2	,735	1,361

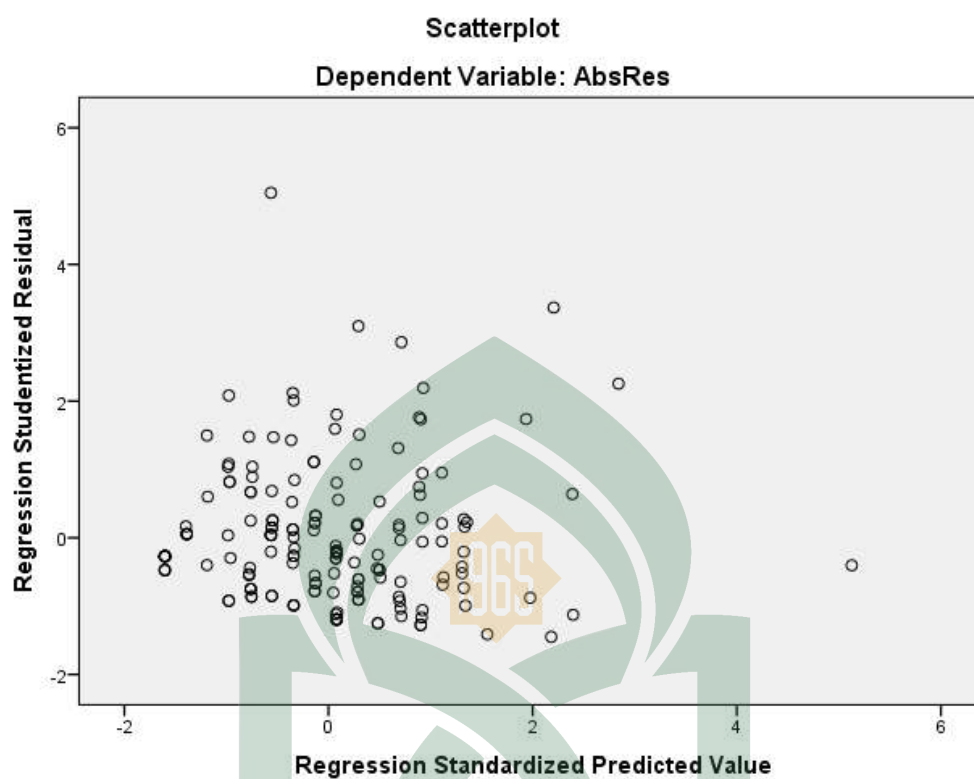
a. Dependent Variable: Y

UJI HETEROKEDASTISITAS (GLESJER DAN SCATTERPLOT)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,536	,642		2,392	,018
1 X1	,044	,035	,109	1,263	,208
X2	-,042	,030	-,121	-1,396	,164

a. Dependent Variable: AbsRes

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,623	1,58324

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	738,310	2	369,155	147,271	,000 ^b
Residual	438,662	175	2,507		
Total	1176,972	177			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,330	1,012		11,193	,000
1 X1	-,368	,055	-,364	-6,757	,000
X2	,477	,047	,541	10,046	,000

a. Dependent Variable: Y



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Arya Aruna. Lahir di Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 9 Juli 1995. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Aruna Tahir dan Jumriani.

Penulis menempuh pendidikan formal di SD Negeri Jonjo II dan lulus pada tahun 2009. Kemudian di tahun yang sama melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Tinggimoncong dan lulus pada tahun 2011. Setelah itu melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Tinggimoncong dan lulus pada tahun 2014.

Alhamdulillah pada tahun yang sama penulis tercatat sebagai mahasiswa di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Manajemen. Selain dari pada bidang akademik, penulis juga aktif dalam organisasi seperti UKM olahraga, Bidikmisi, dan Forum Kajian Ekonomi Islam (FORKEIS).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R